
Forhånds aftale for afdelingsledere og souschefer ansat i daginstitutioner i Frederiksberg Kommune

Aftalens område

Aftalen omfatter afdelingsledere og souschefer på Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01), ansat i daginstitutioner i Frederiksberg Kommune.

Ved organisationsændringer skal dækningsområdet genforhandles.

Aftalen omfatter månedslønnede medarbejdere.

Aftalens formål

Parterne er enige om, at der til enhver tid kan indgås individuelle aftaler om kvalifikationsløn og/eller funktionsløn, blandt andet i forbindelse med rekruttering eller fastholdelse i tilfælde, hvor kommunen ønsker at rekruttere/fastholde medarbejdere til en bestemt stilling.

Aftalens indhold

Parterne er enige om at aftalen er indgået i henhold til "Fællesaftale om lokal løndannelse" (09.06).

De i aftalen omhandlede funktions- og kvalifikationstrin/tillæg er pensionsgivende medmindre andet er anført under den enkelte lønaftale.

Tillæg er angivet i niveau 31.03.2000, med mindre andet fremgår af lønaftalen.

Beløb beregnes forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden, med mindre andet særligt fremgår af lønaftalen.

Funktionstillæg i henhold til forhånds aftalen bortfalder uden yderligere varsel ved udgangen af den måned, hvor funktionen ophører.

Afdelingsledere

Funktionsløn

1. *Konstitution i højere stilling*

Ved konstitution i højere stilling tages udgangspunkt i, at lønnen svarer til det som en nyansat leder uden erfaring vil blive forhandlet til, eller som minimum et beløb svarende til 2 løntrin. Der henvises for god ordens skyld til principper for beregning af konstitutionsvederlag jf. "Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling" (04.51).

Lønseddelttekst: *Konstitution i højere stilling*

2. *Afdelingslederfunktion*

Afdelingsledere honoreres med 3 funktionsløntrin for, at varetage funktionen som afdelingsleder.

Lønseddelttekst: *Afdelingslederfunktion*

3. *Praktikvejledning – lønnet praktik*

Til den ansvarlige praktikvejleder af lønnede studerende og PAU-elever ydes et tillæg på kr. 5.500 årligt. Tillægget gives pr. studerende/elev. Hvis opgaven deles mellem flere i samme periode, deles tillægget tilsvarende.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Lønseddeltekst: *Praktikvejledning lønnet prak/PAU*

4. *Praktikvejledning – ulønnet praktik*

Til den ansvarlige praktikvejleder af ulønnede praktikanter og PGU-praktikanter ydes et tillæg kr. 3.600 årligt. Tillægget gives pr. praktikant. Hvis opgaven deles mellem flere i samme periode, deles tillægget tilsvarende.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Lønseddeltekst: *Praktikvejledning ulønnet prak/PGU*

5. *Skovafdelinger*

Til afdelingsledere i skovafdelinger i en daginstitution, ydes et tillæg på kr. 6.400 årligt.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad, og bortfalder når medarbejderen ikke længere er tilknyttet skovafdelingen.

Lønseddeltekst: *Skov-tillæg afdelingsleder*

Kvalifikationsløn

1. *Ledererfaring*

Afdelingsledere med 2 års ledererfaring honoreres med kr. 4.000 årligt. Der er fuld modregningsadgang i individuelt forhandlede funktions- og kvalifikationsløntrin/tillæg.

Lønseddeltekst: *2 års ledererfaring*

2. *Pædagogisk diplomuddannelse/kandidatuddannelse i pædagogik*

For gennemført pædagogisk diplomuddannelse (60 ECTS point) eller Kandidatuddannelse i pædagogik (cand.pæd.) ydes et tillæg på kr. 7.000 årligt.

Lønseddeltekst: *pædagogisk diplom/cand.pæd.*

3. *Dele af relevant videreuddannelse*

Der *kan*, der hvor ledelsen vurderer det relevant for arbejdet, forhandles for dele af gennemførte videreuddannelser, fx for en eller flere diplommoduler, indenfor en ramme kr. 0-2.000 årligt.

Hvis der efterfølgende ydes tillæg jf. punkt 2, bortfalder tillæg jf. punkt 3.

Lønseddeltekst: *Dele af relevant videreuddannelse.*

4. *Anden relevant videreuddannelse*

For anden relevant eller tilsvarende pædagogisk efter/videreuddannelse, som ledelsen vurderes er relevant for arbejdet, *kan* der lokalt forhandles tillæg indenfor en ramme på kr. 0-5.000 årligt.

Eksempler:

- Flerårig Marte Meo uddannelse
- Videreuddannelse fra DPU

Listen er ikke udtømmende.

Hvis der efterfølgende ydes tillæg jf. punkt 2, bortfalder tillæg jf. punkt 4.

Lønseddeltekst: *Anden relevant videreuddannelse.*

5. Der *kan* udover pkt. 1-4 forhandles individuel kvalifikationsløn lokalt, herunder i forhold til rekruttering og fastholdelse.

Souschefer

Funktionsløn

1. *Konstitution i højere stilling*

Ved konstitution i højere stilling tages udgangspunkt i, at lønnen svarer til det som en nyansat leder uden erfaring vil blive forhandlet til, eller som minimum et beløb svarende til 2 løntrin. Der henvises for god ordens skyld til principper for beregning af konstitutionsvederlag jf. "Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling" (04.51).

Lønseddeltekst: *Konstitution i højere stilling*

2. *Souscheffunktion*

Souschefer honoreres med 3 funktionsløntrin for, at varetage funktionen som souschef.

Lønseddeltekst: *Souscheffunktion*

3. *Midlertidig forhøjelse af børneenheder*

Ved midlertidig forhøjelse af børneenhederne reguleres lønnen ikke efter, men der forhandles et konkret funktionstillæg inden iværksættelse inden den midlertidige funktion iværksættes.

Lønseddeltekst: *Midl.forhøjede børneenheder*

4. *Lønindplacering*

Lønindplaceringen af souschefer tager udgangspunkt i institutionens børneenheder (normerede børn), som beregnes på følgende måde:

Vuggestuebørn tæller 2 enheder

Børnehavebørn tæller 1 enhed

Ved det normerede børnetal forstås det antal børn, der ifølge kommunens godkendelse, maksimalt kan indskrives i institutionen. I institutioner uden fastsat normeret børnetal,

anvendes i stedet for antal indskrevne børn.

Børneenheder	Løntrin	Løntillæg
0-100	0	0
101-140	0	13.500
141-175	0	17.500
176-250	2	26.500
251 - >	4	32.000

Oversigt over gældende antal børneenheder fremgår af Bilag 1 til nærværende aftale.

Lønseddelttekst:

souschef 101-140 børneenheder
souschef 141-175 børneenheder
souschef 176-250 børneenheder
souschef > 251 børneenheder

5. *Varig ændring i Børneenheder*

Ved varig ændring i antallet af børneenheder gælder, at højere aflønning, som følge af ændringen, træder i kraft samtidig med ændringen.

Lavere aflønning, som følge af ændringen i antallet af børneenheder, træder i kraft ved stillingsledighed.

6. *Praktikvejledning – lønnet praktik*

Til den ansvarlige praktikvejleder af lønnede studerende og PAU-elever ydes et tillæg på kr. 5.500 årligt. Tillægget gives pr. studerende/elev. Hvis opgaven deles mellem flere i samme periode, deles tillægget tilsvarende.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Lønseddelttekst: *Praktikvejledning lønnet prak/PAU*

7. *Praktikvejledning – ulønnet praktik*

Til den ansvarlige praktikvejleder af ulønnede praktikanter og PGU-praktikanter ydes et tillæg kr. 3.600 årligt. Tillægget gives pr. praktikanter. Hvis opgaven deles mellem flere i samme periode, deles tillægget tilsvarende.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Lønseddelttekst: *Praktikvejledning ulønnet prak/PGU*

8. *Skovafdeling*

Til souschefer i daginstitutioner, hvor der er tilknyttet i én eller flere skovafdelinger, ydes et tillæg på kr. 5.000 årligt.

Lønseddelttekst: *Skov-tillæg souschef*

9. Formålspladser

Til daginstitutioner med formålspladser, ydes et årligt tillæg på kr. 4.500,00. Tillægget ydes pr. visiterede formålspladsbarn.

Parterne er enige om, at midlerne til formålspladser konverteres og anvendes efter nærmere aftale, når arbejdet med en ny strategi for formålspladser er færdiggjort og klar til implementering.

Lønseddeltekst: *Formålspladser*

10. Tøjtillæg

Til souschefen i Magnoliahuset ydes et tillæg på kr. 1.700 årligt.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Lønseddeltekst: *Tøjtillæg*

11. Specialinstitutioner

Til souschefen i Magnoliahuset ydes der et tillæg på kr. 12.900 årligt til:

Lønseddeltekst: *Special-tillæg jf. Overenskomstens §7 stk. 3*

Kvalifikationsløn

1. Pædagogisk diplomuddannelse/kandidatuddannelse i pædagogik

For gennemført pædagogisk diplomuddannelse (60 ECTS point) eller Kandidatuddannelse i pædagogik (cand.pæd.) ydes et tillæg på kr. 7.000 årligt.

Lønseddeltekst: *pædagogisk diplom/cand.pæd.*

2. Dele af relevant videreuddannelse

Der kan, der hvor ledelsen vurderer det relevant for arbejdet, forhandles for dele af gennemførte videreuddannelser, fx for en eller flere diplommoduler, indenfor en ramme kr. 0-2.000 årligt.

Hvis der efterfølgende ydes tillæg jf. punkt 1, bortfalder tillæg jf. punkt 2.

Lønseddeltekst: *Dele af relevant videreuddannelse.*

3. Anden relevant videreuddannelse

For anden relevant eller tilsvarende pædagogisk efter/videreuddannelse, som ledelsen vurderes er relevant for arbejdet, kan der lokalt forhandles tillæg indenfor en ramme på kr. 0-5.000 årligt.

Eksempler:

- Flerårig Marte Meo uddannelse
- Videreuddannelse fra DPU

Listen er ikke udtømmende.

Hvis der efterfølgende ydes tillæg jf. punkt 1, bortfalder tillæg jf. punkt 3.

Lønseddelttekst: *relevant videreuddannelse.*

4. Der kan udover pkt. 1-3 forhandles individuel kvalifikationsløn lokalt, herunder i forhold til rekruttering og fastholdelse.

Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen er gældende fra den **1. april 2025**, og erstatter Aftale mellem Frederiksberg Kommune, Børne- og Ungeområdet og BUPL Hovedstaden om lønfastsættelse for souschefer og afdelingsleder i daginstitutioner og klubber i de kommunale institutioner” af 23. oktober 2024.

Ved indplacering på ny grundløn 35 pr. 1. april 2025 reduceres 8 funktionstrin for henholdsvis souschef- og afdelingslederfunktion til 3 funktionstrin.

Denne aftale bortfalder uden yderligere varsel, såfremt kommende centrale overenskomster og aftaler indeholder bestemmelser med lignende indhold. Det betyder, at lokalt aftalte trin/tillæg modregnes i det centralt udloddede.

Der henvises til Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01) og Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11) vedr. øvrige forhold.

Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel. Medarbejdere, der modtager trin og/eller tillæg efter den opsagte aftale, skal have deres løn genforhandlet, hvor der specifik tages stilling til, om trin og/eller tillæg skal ophøre eller bibeholdes som personlige ordning.

Dato:

Den: 5. dec

Frederiksberg Kommune
Dagtilbudschef Dennis Danielsen

BUPL Hovedstaden
Mia Skou Jørgensen



Frederiksberg Kommune HR
Helle Sørensen