

Forhåndsftale gældende for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger (69.01) i Lemvig Kommune.

Indgået mellem:

Repræsentanter for Lemvig kommune: Direktør Lars Borst Hansen og Bettina Baron Kjælder fra Økonomi og HR

Repræsentanter for BUPL MidtVestjylland: Kontorleder og lederkonsulent Karin Billeskov

Aftalen er gældende fra den 1. april 2025

Aftalen gælder for ledere ansat ved Lemvig Kommune ved følgende institutioner:

- Kommunale skoler og institutioner
- Selvejende institutioner

Generelle aftaler

- Alle grundbeløb er i 31. marts 2000 niveau
- Hvis der ved centrale overenskomstforhandlinger aftales forhøjelse af grundlønnen eller der centralt aftales funktions- og/eller kvalifikationsløn på områder, hvor der decentralt er indgået aftale, skal aftalen genforhandles.
- Funktionstillæg bortfalder uden yderligere varsel, når funktionen ikke længere varetages eller funktionen ændrer sig.
- Medmindre andet aftales reduceres funktionslønstillæg og kvalifikationslønstillæg i forhold til den enkeltes beskæftigelsesgrad.

Grundløn:

0 – 149 point	Løntrin 42 + 3.200 kr. årligt i grundbeløb
150 – 249 point	Løntrin 45 + 3.200 kr. årligt i grundbeløb
+ 250 point	Løntrin 47 + 3.200 kr. årligt i grundbeløb

Tillægget beregnes ud fra institutionens pointtal. Pointtallet beregnes efter reglerne i overenskomsten fra 1997 og den deraf følgende praksis. (Vedlagt som bilag B)

Der tildeles institutionen 40 point ved gæstedagpleje.

Ved reduktion i grundlønnen kompenseres den ansatte med et kvalifikationstillæg, så der ikke sker aktuel lønnedgang. Ovennævnte grundløn kan kun ændres i nedadgående retning ved stillingsledighed.

Ved midlertidig udsving i opadgående retning i børnetallet på maksimalt 2 måneder kan der forhandling optages med BUPL med henblik på at afgøre om en eventuel grundlønforbedring skal effektueres.

Funktionsløn:

Overgange mellem afdelinger/institutioner og institutioner/skoler

Ledere på grundløntrin 42: Der ydes **1 funktionsløntrin** for arbejdet med overgange mellem afdelinger/institutioner og institutioner/skoler.

Ledere på grundløntrin 45 eller 47: Der ydes et løntillæg på **5.700 kr.** årligt for arbejdet med overgange mellem afdelinger/institutioner og institutioner/skoler.

Praktik- og uddannelsesopgaver (praktikinstitution)

Til ledere i praktikinstitutioner ydes 1 løntrin. I tilfælde af at der er mere end 1 ledelsesrepræsentant ansat på overenskomsten for ledere (69.01) på samme institution, så ydes funktionsløntrinnet som udgangspunkt til den øverste leder eller til den lederrepræsentant, som har ansvaret for opgaven.

Tillidsrepræsentantfunktionen

Til ledere der er tillidsrepræsentant ydes et tillæg på **6.100 kr.** Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

SSP

Der ydes **1 løntrin** for overordnet koordinerende SSP-arbejde.

Der ydes **1 løntrin** for koordinering af SSP-projektet.

Handicapinstitution/afdeling

Til ledere af handicapinstitutioner samt til ledere af skolefritidsordninger, der udelukkende modtager handicappede børn og til ledere af handicapklubber, ydes et årligt tillæg på **12.900 kr.**

Hvis tillægget skal opsiges, skal det ske med den enkelte leders overenskomstmæssige varsel.

Til ledere i daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber eller ordninger med afdelinger eller afsnit, der udelukkende modtager handicappede børn ydes et årligt tillæg på **5.200 kr.**

Hvis tillægget skal opsiges, skal det ske med den enkelte leders overenskomstmæssige varsel.

Barnsbestemt handicaptillæg

Til ansatte i institutioner/ordninger, der blandt de øvrige børn modtager handicappede børn, ydes et særligt tillæg pr. handicappet barn med grundbeløb 3.800 kr. årligt til ligelig fordeling. Tillægget udbetales, når betingelserne i henhold til forhåndsaftalens bilag A er opfyldte og fordeles som anført i bilag A.

Kvalifikationsløn:

Erfaring

Til ledere gives for faglig og personlig erfaring:

1 løntrin efter senest 4 års erfaring
Yderligere 1 løntrin efter senest 6 års erfaring

Efter kommunens vurdering kan tillægget tildeles tidligere end efter 4. og 6. år.

Ved beregning af erfaringstillæg medregnes erfaring fra andre kommunale stillinger.

Erfaring erhvervet som souschef, stedfortræder eller afdelingsleder medregnes ikke ved ansættelse som leder (dog altid sikret end højere løn end lønnen som mellemløber)

Efter-/videreuddannelse:

Der gives kvalifikationsløn for efter-/videreuddannelse efter følgende kriterier:

Helt årskursus ved DLH/DPH/DPU eller diplomuddannelse giver 8.000 kr. i årligt grundbeløb

Delvis årskursus ved DLH/DPH/DPU eller diplomuddannelse giver hver 3.000 kr. i årligt grundbeløb.

Individuel kvalifikationsløn

Hvis en ansat har yderligere erfaring, viden, kursusdeltagelse mv. der vurderes relevant for opgavevaretagelsen, skal et tillæg aftales separat i en konkret aftale mellem Lemvig Kommune og BUPL MidtVestjylland.

Generelle bestemmelser

Alle tillæg ydes også til ansatte med dispensation og til ansatte efter overenskomstens protokollat 1 § 1 stk. 1.

For ansatte med dispensation beregnes ancienniteten fra den dato, vedkommende er bevilget dispensation. Der kan ved aftale mellem BUPL MidtVestjylland og Lemvig Kommune også medregnes anciennitet fra tidligere ansættelse.

Resterende løndelev som ikke er udfyldt ved denne aftale, henstår som kvalifikationsløn, hvori der efter aftale mellem parterne kan medregnes. Frigjorte midler forhandles ind i den efterfølgende forhåndsaftale.

Resultatløn

Parterne er enige om, at resultatløn primært anvendes fremadrettet og aftales på forhånd. Der henvises til Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01) § 7 om resultatløn.

Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftlig af begge parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Lemvig april 2025

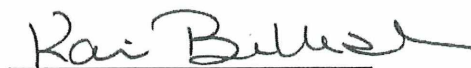
For Lemvig Kommune:



Lars Borst Hansen

Direktør

For BUPL MidtVestjylland



Karin Billeskov

Kontorleder og lederkonsulent

Bilag A:

Barnsbestemt handicaptillæg

Bemærkning:

Der vil kunne ydes handicaptillæg, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Barnets handicap skal være af en sådan art, at der kan konstateres så alvorlige fysiske, psykiske, talemæssige eller emotionelle mangler eller skader, at der fra kommunens side – eksempelvis i form af behandlingsplan eller anden instruks – er pålagt institutionen at udføre særlige foranstaltninger i forbindelse med barnets pasning og pleje.
2. Der vil desuden kunne ydes handicaptillæg i særlige tilfælde, hvor et barns adfærd er af en sådan karakter, at kommunalbestyrelsen skønner, at der er behov for en beskyttelse af børnenes helbred og trivsel, således at der i den anledning iværksættes *særlige foranstaltninger* overfor børnene, jf. i øvrigt det under pkt. 1 anførte vedrørende udarbejdelse af behandlingsplan eller særlig instruks.

Som vejledende retningslinje henvises til Socialstyrelsens 'Blå rapport' fra marts 1976?? (er der noget nyere?) vedrørende handicappede børns optagelse i daginstitutioner.

Hvis børnene fra en handicapafdeling integreres blandt institutionens øvrige børn, ydes der barnsbestemt handicaptillæg til det pædagogisk uddannet personale, der ikke er beskæftiget i institutionens handicapafdeling.

Der udløses ikke handicaptillæg for børn, hvortil der er bevilget støttepædagog.

Beregning af handicaptillæg

Beregning af handicaptillæg foretages på grundlag af institutionens indberetning (evt. indberetningsskema) om:

1. antal handicappede børn pr. den 1. i måneden, og
2. antal månedslønnede pædagoger

Antallet af handicappede børn ganges med det til enhver tid gældende tillæg pr. barn. Det herved fremkomne beløb fordeles efter aftale med tillidsrepræsentanten ligeligt mellem de månedslønnede pædagoger (reglementsansatte, overenskomstansatte samt ikke-pædagogisk uddannede jf. protokol I, ansat i normerede pædagogstillinger) i hele institutionen eller den berørte afdeling eller de berørte afdelinger i den pågældende måned. En månedslønnet pædagog med nedsat arbejdstid lige-stilles ved fordelingen af handicaptillæg med fuldtidsansatte. Leder og mellemledere indgår altid i fordelingen. Afdelingslederen indgår hvis afdelingen er berørt.

En månedslønnet pædagog, der i hele den pågældende måned har været fraværende med løn på grund af sygdom, orlov eller lignende, får ikke handicaptillæg for denne måned. Derimod får vikaren, hvis der er tale om en månedslønnet vikar, del i beløbet, hvis den pågældende har været vikar i hele måneden.

En månedslønnet pædagog, der er ansat i institutionen efter den første eller fratrådt inden den sidste i måneden, indgår ikke i fordelingen af handicaptillæg.

Aftalen træder i kraft ved forhåndsaftalens underskrivelse, dog således at igangværende aftaler kan ændres fremadrettet, såfremt institutionsleder og tillidsrepræsentant er enige om dette.

Kollektiv ledelse

I institutioner, hvor der af kommunalbestyrelsen er godkendt kollektiv ledelse, aflønnes det pædagogisk uddannet personale som assistent. Herudover ydes der et årligt funktionsløntillæg til hver enkelt efter følgende regler: