

Procedureaftale vedrørende lokal løndannelsen for pædagoger og ledere i selvejende daginstitutioner beliggende i Københavns Kommune

Indgået mellem

Forhandlingsfællesskabet for selvejende daginstitutioner i København

og

BUPL Hovedstaden

Indledning

Ved ledere, pædagoger og ikke-pædagoguddannede klubmedarbejdere i selvejende institutioner, forstås medarbejdere omfattet af følgende overenskomster:

1. Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01)
2. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i Kommunerne (69.01)

Denne aftale er indgået med hjemmel i "fælles aftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06).

Præambel

Formålet med aftalen er at sikre entydighed om kompetenceforhold og kompetencegrænser, herunder omfanget af delegation af forhandlings- og aftalekompetencen.

§1 forhandlingskompetence

Stk. 1 De forhandlingsberettigede parter om lokal løn, er BUPL Hovedstaden og Institutionsbestyrelsen

Stk. 2. De forhandlingsberettigede parter kan uddelegere forhandlingskompetencen inden for egen organisation/institution.

§ 2. Terminer og tidsfrister for lokale lønforhandlinger

Stk. 1.

Der kan for hver medarbejder forhandles løn én gang årligt. Forhandlingen kan afholdes, hvis/når en af parterne fremsætter krav herom.

Stk. 2.

I særlige tilfælde, og hvor parterne er enige om det, kan der afholdes mere end én årlig lønforhandling, eks. ved væsentlige stillingsændringer eller arbejdsomlæggelser.

Stk. 3.

Ved nyansættelser skal det tilstræbes at lønforhandlinger for nyansatte er på plads inden tiltrædelsen. Hvis det ikke er muligt, udbetales der aconto løn svarende til den relevante forhåndsftale.

Lønftalen skal være aftalt senest 3 måneder efter ansættelsen.

Hvis ikke der kan opnås enighed finder § 13 anvendelse

Bemærkning:

For timelønnede, der lønindplaceres efter central overenskomst og forhåndsftaler, indgås der ikke lønftaler

§ 3. Økonomisk råderum

Stk. 1.

Bestyrelsen og BUPL Hovedstaden kan ud over de tillæg, der følger den respektive forhåndsftale, aftale individuelle løndelev til institutionens pædagoger og ledere, der kan udmøntes som varige tillæg eller engangsvederlag inden for en samlet ramme på maksimalt 40.000 kr. årligt (aktuelt beløb, inkl. pension). I det maksimale beløb medregnes al varig individuel løn givet fra ansættelsen start og senere.

Eksempel: Med et varigt årligt tillæg på 30.000 kr. i nutidskroner inkl. pension, kan der maksimalt ydes et årligt engangsvederlag på 10.000 kr. inkl. pension.

Stk. 2.

Hvis der mellem bestyrelsen og BUPL ønskes at indgå aftale om løndelev, der overstiger beløbsgrænsen i stk. 1, overdrages spørgsmålet herom til et dispensationsudvalg sammensat i henhold til § 13.

Kan der ikke opnå dispensation og opretholdes ønsket om at tildele løndele ud over beløbsgrænsen, optages dialog mellem dispensationsudvalget og aftalens parter om mulige løsninger som del af forhandlingen.

Stk. 3

Hvis der ikke kan indgås en lønftale i henhold til stk. 1 og 2, finder § 12 anvendelse

Stk. 4.

Midlerne til lokal lønforhandling, skal findes inden for institutionens lokale råderum til lokal løndannelse.

§ 4. Udlevering af oplysninger inden lokale lønforhandlinger

Tillidsrepræsentanten skal gives alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for medarbejdere i den overenskomstgruppe, som pågældende repræsenterer.

Inden lønforhandlingen afholdes, udleverer institutionen, efter anmodning, en oversigt over de medarbejdere, der er ansat efter den relevante overenskomst, til tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation.

Der bør gives følgende oplysninger:

- Navn
- Fødselsdato eller Cpr. nr.
- Stillingsbetegnelse
- Erfaringsdato
- Lønindplacering/lønsammensætning

Ved lønforhandlinger ifm. nyansættelser udleveres samme oplysninger.

Såfremt en af parterne anvender andet statistisk materiale i forbindelse med lønforhandlingen, skal det tilsvarende materiale udleveres til modparten, således at begge forhandlingsparter har adgang til samme statistiske materiale.

Der henvises i øvrigt til aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger samt bestemmelserne om udlevering af lønoplysninger til valgte tillidsrepræsentanter i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 5. Lokal lønpolitik/lokal løn

Stk. 1.

Lokal løn udmøntes inden for rammerne af institutionens lønpolitik.

Bemærkning:

Lokal løn kan ikke udmøntes før der er aftalt en lønpolitik i institutionen

Stk. 2.

Der kan lokalt indgås aftale om:

- Funktionstillæg for særlige opgaver/funktioner i form af kronebeløb
- Kvalifikationstillæg for personlige kvalifikationer i form af kronebeløb
- Midlertidige funktionstillæg for en given periode
- Engangsbeløb
- Resultatløn baseret på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd, er målsat.

Bemærkning:

Der kan kun i særlige situationer indgås aftaler om løntrin.

Stk. 3.

Alle varige tillæg er pensionsgivende, når den pågældende medarbejder er pensionsberettiget i henhold til overenskomsten. Engangsbeløb er pensionsgivende medmindre andet konkret aftales.

Resultatløn udmøntes som ikke-pensionsgivende, medmindre andet konkret aftales.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn bevares ved ansøgt eller uansøgt stillingsskift hos samme arbejdsgiver. Der kan eventuelt aftales omdefinering af begrundelsen for de enkelte tillæg ved stillingsskiftet.

Stk. 5.

Aftaler om tillæg i form af løntrin til reglementsansatte kan ikke opsiges.

§ 6. Ligeløn

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling pga. køn.

§ 7. Begrundelser

Individuelle tillæg kan ydes for opgaver og relevante kvalifikationer, der ligger ud over hvad der normalt kan forventes af en medarbejder/leder.

Når den ansatte tildeles funktionsløn, kvalifikationsløn og/eller resultatløn, skal pågældende underrettes skriftligt om kriterierne for aftalen, herunder om ændringer.

Der skal være en tydelig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

§ 8. Formidling af aftaler om lokal løn

Ved den lokale lønforhandling aftales det, hvordan resultatet skal formidles, medmindre det fremgår af den lokale lønpolitik.

§ 9. Opsigelse af funktionstillæg

Stk. 1.

Lokale aftaler om funktionsbestemte løntillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale, eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Denne bestemmelse gælder for både aftaler indgået for flere medarbejdere såvel som aftaler indgået for en enkelt medarbejder. Aftaler indgået for en enkelt medarbejder skal opsiges med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokal aftale ophører uden yderligere varsel ved udgangen af den måned, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, hvis forudsætningen for tillægget var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion.

Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

Bemærkning:

Ophør af løntillæg kan i nogle situationer medføre vilkårsændringer, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

§ 10. Opsigelse af kvalifikationstillæg

Stk. 1.

Lokale aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte tillæg som en personlig ordning, medmindre andet aftales

Stk. 2.

Lokale aftaler om kvalifikationstillæg for den enkelte ansatte kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning;

Et eksempel kan være stillingsskift til andre arbejdsopgaver, hvor den erhvervede kvalifikation ikke længere er relevant.

§ 11. Uenighed om fortolkning af procedureaftalen

Uenighed om fortolkning af denne aftale behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister. Ved lokal uenighed om fortolkning af procedureaftalen rettes henvendelse til aftalens parter med henblik på drøftelse mellem Forhandlingsfællesskabet for selvejende daginstitutioner i København og BUPL Hovedstaden.

§ 12. Lokal uenighed

Stk. 1.

Forhandling varetages af bestyrelsen og BUPL Hovedstaden.

Hvis der ikke kan opnås enighed mellem bestyrelsen og BUPL Hovedstaden henvises til fremgangsmåden i fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06).

§ 13. Dispensationsudvalgets sammensætning

Stk. 1

Dispensationsudvalget består af 3 repræsentanter fra paraplyerne/administrationsselskaberne der udpeges ad hoc af paraplyerne/administrationsselskaberne i forening.

Stk. 2

Der kan ikke udpeges en repræsentant fra det den paraply/det administrationsselskab, hvis medlem/kunde søger om dispensationen.

§ 14. Aftaler indgået i strid med parternes intentioner for denne

Stk. 1.

Hvis det af parterne konstateres, at der er sket fejl ved indgåelse af en lønaftale, er parterne enige om at genåbne forhandlingen med henblik på at rette op på fejlen. Anmodning om genoptagelse fremsættes af den part der opdager fejlen.

Bemærkning:

Dette gælder såvel indgåelse af lønaftaler uden de rette tillæg i henhold til overenskomst og lokalaftaler såvel som aftaler om individuelle tillæg hvor det er klart at beløbet skyldes en fejl – f.eks. ved tastefejl eller misforståelser.

§ 15. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Stk. 1.

Denne aftale har hvor intet andet er nævnt - virkning fra 1. august 2025.

Stk. 2.

Aftalen kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel.

København d. 17. juni 2025



FOBU



BUPL Hovedstaden



SPIA



Børneringen



Børnevennerne



Landsorganisationen Danske Daginstitutioner



Accountor