

FORHÅNDSAFTALE FOR KLYNGELEDERE, INSTITUTIONSLEDERE OG PÆDAGOGISKE ENHEDSLEDERE I SELVEJENDE DAGINSTITUTIONER.

Forhandlingsfællesskabet
for selvejende daginstitutioner i København
Og

BUPL Hovedstaden

Indledende bemærkninger

Denne aftale, er indgået med hjemmel i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område, (09.06), der knytter sig til den i § 1, stk. 1, punkt 2 nævnte overenskomst. Aftalen udfylder og supplerer overenskomstens § 4 Grundløn, § 5 Funktionsløn og § 6 Kvalifikationsløn.

Bemærkning:

Aftalen indgås mellem Forhandlingsfællesskabet for selvejende daginstitutioner med driftsaftale med Københavns kommune og BUPL Hovedstaden

Forhandlingsfællesskabet består af følgende organisationer: FOBU, SPIA, Børneringen, Landsorganisationen Danske Daginstitutioner, Accountor og Børnevennerne.

Forhandlingsfællesskabet forhandler og indgår aftalen efter mandat fra den enkelte selvejende daginstitutions bestyrelse.

Kompetencen til at indgå og forhandle lønaftaler er delegeret til den enkelte selvejende daginstitution fra Københavns kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning. Der henvises i øvrigt til forståelsespapir mellem Københavns kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning og BUPL Hovedstaden af d. 20. august 2024.

Kapitel I . Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Denne forhåndsftale omfatter klyngeledere, pædagogiske enhedsledere, klubledere og ledere af selvejende daginstitutioner, når de pågældende er ansat i en selvejende klynge, klub/fritidscenter eller daginstitution, der har driftsoverenskomst med Københavns kommune og er ansat efter "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne" (69.01)

§ 2. Klyngeledere

Ved klyngeledere forstås en leder af en selvejende klynge med de tilknyttede enheder. Klyngelederen har det overordnede personaleansvar for alle medarbejdere i klyngen og har den daglige ledelse for pædagogiske ledere, administrative medarbejdere, samt teknisk personale som udfører arbejde for hele klyngen.

Det er klyngelederen, der har det overordnede ansvar for økonomi, løn- og personaleadministration og pædagogisk kvalitet i klyngen. Klyngelederen har desuden det overordnede ansvar for forældrearbejdet.

§ 3. Institutionsledere af selvejende daginstitutioner og klubber

Ved institutionsleder forstås den leder, som har det daglige administrative, økonomiske, pædagogiske og personalemæssige ansvar for institutionen jf. dagtilbudslovens § 6 stk. 2.

§ 4. Pædagogiske enhedsledere

Ved pædagogisk enhedsleder forstås en leder, der indgår i klyngens eller institutionens ledelsesteam. Den pædagogiske enhedsleder har det daglige pædagogiske og personalemæssige ansvar for en eller flere enheder i klyngen eller institutionen.

Samtidig medvirker den pædagogiske enhedsleder til løsning af tværgående ledelsesopgaver inden for klyngen/institutionen.

Bemærkning

Mellemledere som aftales omfattet af Overenskomsten for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunen jf. dennes § 1 stk. 7 ansættes som pædagogiske enhedsledere.

Kapitel 2. Funktionsløn alle grupper

§ 5. Indplacering på grundløn

Stk. 1

Indplacering finder sted på baggrund af det til hver en tid gældende pointtal, beregnet på grundlag af det normeret børnetal, som opgøres af forvaltningen.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne i "Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne" (69.01)

Stk. 2

Ved ændring af pointtallet træder højere klassificering som følge af ændret pointtal i kraft den 1. i måneden efter ændringen. Lavere aflønning som følge af ændret pointtal træder i kraft ved stillingsledighed.

Stk. 3

For selvejende klyngeledere gælder følgende grundlønsindplacering:

Point	Grundløn	Selvejetillæg
0 – 500	Trin 50	Op til kr. 74.999
500-1199	Trin 50	Kr. 75.000
1200+	Trin 50	Kr. 90.000

Udgangspunktet for en klyngedannelse er minimum 500 point. Såfremt der minimum er tilknyttet 5 institutioner, kan der ses bort fra pointkravet efter aftale mellem bestyrelsen og BUF i en tidsbegrænset periode, hvor der arbejdes på at blive en klynge på mere end 500 point.

Bemærkning

Grundlønnen for klyngeledere med under 500 point er trin 50. I forbindelse med at der mellem bestyrelsen og BUF lægges plan for udbygning af klyngen, skal der mellem de forhandlingsberettigede parter aftales et tillæg til grundlønnen, der tager højde for klyngens størrelse, og den indsats det kræver at udvide klyngen, samt at der skal være en lønstigning ved efterfølgende udbygninger.

Stk. 4

For selvejende institutionsledere gælder følgende lønindplacering:

Point	Grundløn	Selvejetillæg
0 - 79	Trin 42	Kr. 5.500
80 - 109	Trin 44	Kr. 13.050
110 - 169	Trin 48	Kr. 16.000
170 - 229	Trin 49	Kr. 20.000
230 - 349	Trin 49	Kr. 43.175
350 +	Trin 50	Kr. 43.175

Stk. 5

For pædagogiske enhedsledere gælder følgende grundlønsindplacering:

Point	Grundløn	Selvejetillæg
0 - 79	Trin 41	Kr. 3.000
80 - 129	Trin 43	Kr. 4.000
130 - 179	Trin 44	Kr. 8.000
180 - 229	Trin 46	Kr. 12.500
230 +	Trin 48	Kr. 14.000

Bemærkning

Selvejetillæg:

Tillægget ydes for at anerkende vigtigheden af selveje som bidrag til en mangfoldighed i kommunens dagtilbud. Derudover gives tillægget for den kompleksitet, der ligger i rollen som leder i en selvejende institution i krydsfeltet mellem forskellige parter i samarbejdet med bestyrelse, forvaltning, paraplyorganisation/administrationsselskab og medarbejdere.

Stk. 6

I forbindelse med større ændringer, der medfører fjernelse eller tilføjelser af hele afdelinger/enheder til/ fra institutionen/netværket/klynge, opgøres det nye pointtal, når ændringen er besluttet.

Højere klassificering som følge af ændret pointtal træder i kraft den 1. i måneden efter ændringen.

Lavere lønindplacering ved ændring af pointtal i denne forbindelse varsles med lederens individuelle varsel, og den kan tidligst træde i kraft ved ændringens ikrafttræden.

Stk. 7

Ved midlertidige udvidelser af pladserne ændres pointtallet alene i den midlertidige periode og gives som funktionstillæg (kronetillæg)

Såfremt den midlertidige periode overstiger 12 måneder, skal der aftales en ny ophørsdato for de midlertidige pladser, eller at disse overgår til varig opnormering af børnetal.

Midlertidige pladser vil altid overgå til varige pointtal efter 24 måneder i lønmæssig henseende.

Ved forlængelse af midlertidige pladser eller ændring til varige pladser, skal der udarbejdes en ny lønaftale.

§ 8. Kolonitillæg

Ledere omfattet af denne aftale følger Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (63.01).

Ledere, der er på en ren specialinstitution eller familieinstitution, får udbetalt dobbelt kolonitillæg ved deltagelse i koloni.

Kapitel 3. Funktionsløn Klyngeledere

§ 9. Komplexitets tillæg

Der ydes et kompleksitetstillæg til klyngeledere på kr. 10.000, såfremt der er tilknyttet et fritidscenter til klyngen.

Kapitel 4. Funktionsløn Institutionsledere og Pædagogiske enhedsledere

§ 10. Handicaptillæg

Stk. 1

Der ydes et tillæg på kr. 5.200 til ledere i netværk og pædagogiske enhedsledere af enheder med afdelinger, basisgrupper eller afsnit, hvor der særvisiteres børn med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne jf. servicelovens § 52, dagtilbudslovens § 4, stk. 2 eller folkeskolelovens § 3 stk. 2 i basisgrupper eller anden foranstaltning.

Stk. 2

Der ydes et tillæg på kr. 12.900 til ledere i netværk og pædagogiske enhedsledere, der udelukkende modtager særvisiteret børn med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne jf. servicelovens § 52, dagtilbudslovens § 4, stk. 2 eller folkeskolelovens § 3, stk. 2.

Bemærkning:

Tillægget forudsætter, at der er udmeldt et særskilt budget til børn og unge med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne, og at der visiteres hertil fra den centrale visitation.

§ 11 Fritidscentre og klubber

Til ledere og pædagogiske enhedsledere af fritidsklubber og fritidscentre i ydes et tillæg på kr. 8.500.

§ 12 Tillæg for tværgående ledelsesopgaver

Stk. 1

Der ydes et tillæg på kr. kr. 7.000 for ledelse/koordinering af et selvejende netværk.

Bemærkning

Opgaven indbefatter funktionen som Netværksleder/-koordinator. Denne udpeges/vælges normalt for en periode på 24 måneder, og pågældende skal sikre videndeling mellem forvaltningen og ledelsesgruppen i netværket.

Tillægget bortfalder uden yderligere varsel, når opgaven ophører for den enkelte.

Stk. 2

Der ydes et tillæg på kr. 2.000,- for tværgående opgaver i form af ledelsesmæssigt ansvar for sprogindsatsen og ansvar for netværkets indsats i forhold til praktikanter.

Kapitel 5. Kvalifikationsløn Institutionsledere og Pædagogiske enhedsledere

§ 13 Efter- og videreuddannelse

Stk. 1

Der ydes et tillæg på op til kr. 6.700 for relevant efter- og videreuddannelse.

Bemærkning:

Relevansen vurderes i forhold til opgaver beskrevet i stillingsopslag eller stillingens funktionsbeskrivelse samt en vurdering af uddannelsens indhold i forhold til institutionens målgruppe.

Stk. 2

Der ydes et tillæg på kr. 9.000 for bestået diplomuddannelse i ledelse.

Stk. 3

Der ydes et tillæg på kr. 3.500,- for bestået 3 obligatoriske moduler i diplomuddannelse i ledelse.

Bemærkning

Der kan maksimalt ydes et samlet tillæg på kr. 12.500 efter § 13.

Kapitel 6. Lokal løndannelse

§ 14. Lokal løndannelse

Ledere, der er omfattet af denne aftale, er omfattet af "Procedureaftale vedr. lokal løndannelse for ledere og pædagoger i selvejende daginstitutioner" indgået mellem BUPL Hovedstaden og Forhandlingsfællesskabet.

Bemærkning

Denne forhåndsftale er delvist finansieret af lokallønsmidler.

Lokal løndannelse gives som kronebeløb i 31-03-2000 niveau.

§ 15. Forhandling af individuelle tillæg

Individuelle tillæg forhandles jf. procedureaftalen mellem BUPL Hovedstaden og Institutionsbestyrelsen efter gældende aftaler og rammer, såfremt der er økonomisk råderum herfor. Individuelle tillæg kan ydes for opgaver og relevante kvalifikationer, der ligger udover, hvad der normalt forventes af en leder.

Bemærkning

Der henvises til bilag 1 "Beskrivelse af lederrollen" som inspiration.

Kapitel 7. Generelt

§ 16. Generelt

Stk. 1

Med mindre andet fremgår af teksten, er tillæggene i aftalen angivet som årlige grundbeløb i 31. marts 2000-niveau.

stk. 2

Alle tillæg er pensionsgivende, med mindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

Stk. 3

Alle tillæg ydes i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes fra den førstkommande måned efter den måned, funktionen træder i kraft.

Stk. 5.

Funktionsløn bortfalder ved udgangen af den måned, hvor funktionen bortfalder.

§ 17. Modregningsadgang

Enhver lønændring som følge af centrale eller decentrale aftaler modregnes i tillæg efter denne aftale, som er givet med samme begrundelse eller formål.

Kapitel 8. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse

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.

Forhandlingsfællesskabet på vegne af bestyrelserne i de selvejende institutioner
i Københavns Kommune

17.6.25

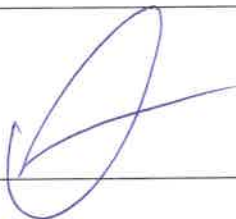
Dato



FOBU



Børneringen



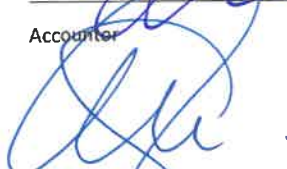
SPIA



Landsorganisationen Danske Daginstitutioner



Accountor



Børnevennerne

17.6.25

Dato



For BUPL Hovedstaden

Bilag 1

Beskrivelse af lederrollen i en selvejende institution i Københavns Kommune:

En leder i en selvejende institution har en bred samarbejdsflade og skal være i stand til at samarbejde på forskellige niveauer og med forskellige interessenter, såsom bestyrelse, forældregruppe og forvaltningen. Særligt i forhold til bestyrelse som arbejdsgiver er det vigtigt at kunne etablere et samarbejde, dels at bestyrelsen kan være sparringspartner for lederen, men samtidig skal lederen sørge for, at der er transparens mellem bestyrelse og leder, så bestyrelsen er orienteret om, hvad der sker i institutionen, som gør det muligt for bestyrelsen at understøtte lederen i dennes ledelsesrum.

Lederen skal kunne forholde sig professionelt til sin bestyrelse, der er lederens arbejdsgiver og fungerer som det ansættende organ. Lederen skal kunne arbejde konstruktivt og kontinuerligt under en tværfaglig og retningsgivende bestyrelse, der ofte sidder i en relativt kort periode.

Lederen skal kunne gå foran og implementere bestyrelsens beslutninger og anvende institutionens værdier, mission og vision.

Lederen befinder sig samtidig i et krydsfelt at kunne spille op til bestyrelsen og være med til at fastholde det særegent ved selveje, som skal holdes op imod forvaltningen, som har en forankring i det kommunale og kan presse selvejekonstruktionen.

Lederen skal kunne samarbejde med kommunen herunder områdechef, pædagogisk konsulent og PPR. Lederen skal være fortrolig med at de regler og procedurer, der er i et selvejende dagtilbud og kende de procedurer og forretningsgange, der er mellem dagtilbud og forvaltningen.

Yderligere krav/forventninger:

- Uddannet pædagog med stor teoretisk viden og praktisk indsigt, med relevant efter/videreuddannelse – har diplom i ledelse eller er i gang med uddannelsen.
- Kompetencer i forhold til pædagogisk og faglig ledelse.
- Kompetencer i forhold til personaleledelse og – udvikling.
- Kompetence til at udvikle og kvalitetssikre det pædagogiske arbejde.
- Kompetence i at udvikle strategier og strategisk ledelse.
- Indgå i et forpligtende fællesskab i netværk.
- Holde sig opdateret indenfor områder der kan have betydning for den pædagogiske udvikling.
- Være i besiddelse af kompetencer der understøtter følgende ansvarsområder:

Ansvars-/arbejdsområde:

- Ansvarlig for at sikre et optimalt lege- og læringsmiljø for børn.
- Ansvarlig for at sikre et miljø, der bidrager til børns selvværd og udvikling.
- Ansvarlig for udvikling af pædagogiske læreplaner lokalt.
- Ansvarlig for at følge og igangsætte udvikling på det pædagogiske område.
- Ansvarlig for arbejdstidstilrettelæggelse i institutionen.
- Ansvarlig for afholdelse af personalemøder og pædagogiske dage.
- Ansvarlig for supervision og faglig vejledning af personalet i institutionen.
- Afholde medarbejderudviklingssamtaler med personalet i institutionen.
- Ansvarlig for at efterleve gældende love og regler i samarbejde med bestyrelsen herunder: Dagtilbudsloven, driftsoverenskomsten og vedtægter.

- Ansvarlig for samarbejde med forældrene.

Personaleledelse:

- Leder for personalet i institutionen.
- Personalepleje og udvikling af medarbejderne i institutionen.
- Kompetence til at ansætte og afskedige personale efter delegation fra bestyrelsen.

Strategisk ledelse:

- Sikre beslutninger tages med afsæt i institutionens værdier.
- At være bindeled mellem bestyrelse og personalegruppe.
- Udviklingsplaner for egen institution.
- Være aktiv og forpligtende i netværksarbejdet.
- Udvikler uddannelsestilbud og sikre kompetenceudvikling.
- Finde nye veje og inspiration til metodeudvikling.
- Kapacitetsstyring.

Administrativ ledelse:

- Have overblik over budget og regnskab.
- Sikre at økonomien er i balance og lever op til bestyrelsens anvisninger.
- Kendskab til økonomistyring og de relevante redskaber – de administrative IT-systemer.
- Sikre at der er forsvarlig daglig bemanning.
- Indberette vikartimer, fravær og lignende.