

Forhåndsftale om grund- lønsindplacering og løntil- læg for ledere på BUPL's område i Gentofte



Gentofte
Kommune

Indledning

Denne forhåndsftale er indgået mellem BUPL Nordsjælland (herefter BUPL) og Gentofte Kommune. Aftalen er indgået mellem BUPL Nordsjælland (herefter BUPL) og Gentofte Kommune. Aftalen gælder for ledere i Gentofte Kommune, der er ansat i henhold overenskomsten for ledere og reglementsansatte (69.01), der er indgået mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbunds (BUPL). Aftalen gælder også selv-ejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Forhåndsftalen fastsætter kriterierne af udmøntning af lokal løndannelse, herunder kvalifikationstillæg og funktionstillæg.

Fællesbestemmelser

Medmindre andet er angivet, er tillæggene pensionsgivende og opgjort i årligt grundbeløb pr. 31/3-2000. Hvis der er forhold, der ikke er beskrevet i aftalen, skal der optages konkrete drøftelser på opfordring fra en af parterne.

Medmindre andet er aftalt, reduceres alle løndelev i forhold til beskæftigelsesgraden.

Engangstillæg angives i nutidskroner og reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Ledere omfattet af aftalen kan modtage resultatløn.

Grundløn

Grundlønsindplaceringen fastlægges ud fra en aftalt grundklassificering. Herudover gives der funktions- og kvalifikationsløn.

Grundlønnen kan justeres baseret på antallet af enheder i institutionen. Kommunen starter de formelle procedurer for ændring af vilkår, hvis det gennemsnitlige antal indskrevne enheder i de sidste 12 måneder har været 20% lavere end det antal, der er angivet i oversigten. På samme måde vil der ske en justering til et højere trin, hvis antallet af indskrevne enheder i de sidste 12 måneder svarer til næste trin i grundlønnen. Beregningen af det gennemsnitlige antal indskrevne enheder sker hvert år i januar, baseret på det gennemsnitlige antal indskrevne enheder i det foregående kalenderår med udgangspunkt i det gennemsnitlige antal indskrevne enheder i det foregående kalenderår.

Institutionsledere og daglige ledere

Indplaceringen tager udgangspunkt i det gennemsnitlige antal enheder i de foregående 12 hele måneder, en konkret vurdering af situationen og forventet fremtidig indskrivning.

Grundlønindplacering for ledere	
Institutionsstørrelse (Institutioner eller afdelinger)	Grundlønindplacering
>=40 enheder	Løntrin 41
41-80 enheder	Løntrin 42
81-120 enheder	Løntrin 44
121-200 enheder	Løntrin 46
201-280 enheder	Løntrin 48
+280 enheder	Løntrin 49

Lederen af Troldemosen grundlønindplaceres på løntrin 46.

GFO-, FC- og indskolingsledere

Indplaceringen tager udgangspunkt i det gennemsnitlige antal enheder i de foregående 12 hele måneder og en konkret vurdering af situationen.

Ved ledelse af både FC og GFO eller FC, GFO og en afdeling i skolen lægges enhederne sammen.

Grundlønindplacering for ledere	
Institutionsstørrelse (Institutioner eller afdelinger)	Grundlønindplacering
>=200 enheder	Løntrin 46
< 200 enheder	Løntrin 48

Funktionsløn

Funktionsbestemte tillæg bortfalder uden varsel, hvis en medarbejder opsiges den funktion, der gives funktionsløn for eller hvis funktionen på forhånd er aftalt for en tidsbegrænset periode. Hvis Gentofte Kommune ønsker at bringe en funktion, der gives funktionsløn for til ophør, kan funktionslønnen alene opsiges med overenskomstmæssigt varsel.

Tillæg for kompetencecenter, medarbejdere med udgående funktion og præmature institutioner gives som udgangspunkt til én leder pr. institution. Tillægget tildeles den leder, der har hovedansvaret for opgaven. Det besluttet centralt, hvilke institutioner der har kompetencecenter, medarbejdere med udgående funktion og status som præmatur institution.

Nedenfor er en oversigt over konkrete tillæg, der gælder for alle ledere:

- Overordnet ledelse af en eller flere ledere på ledelsesoverenskomst: 10.000 kr. årligt.

- Leder af institution der modtager studerende: 7.000 kr. Tillægget gives med 1/12 pr. måned.
- Leder, der har pædagogmedhjælper ansat, der er i gang med en merituddannelse: 7.000 kr. Tillægget gives med 1/12 pr. måned.
- Leder, der er ledertillidsrepræsentant: 10.000.
- Konstituering som leder ved siden af eksisterende lederjob:
 - Små institutioner (op til 80 enheder): 24.000 kr.
 - Mellemstore institutioner (81 enheder-120 enheder): 36.000 kr.
 - Store institutioner (over 120 enheder): 48.000 kr.

En konstituering som leder ved siden af eksisterende lederjob sker altid med udgangspunkt i en dialog med den pågældende leder om lederens mulighed for at varetage opgaven og opgavens indhold.

Tillæg til institutionsledere og daglige ledere

- Ledere af institutioner med kompetencecenter: 12.000 kr. årligt.
- Ledelse af medarbejdere med udgående funktion: 8.000 kr. årligt.
- Institutioner med præmature børn: 8.000 kr. årligt.

Tillæg til GFO-, FC- og indskolingsledere

- Leder af FC og GFO: 20.000 kr. årligt.
- Leder af FC eller GFO og en afdeling i skolen: 1 løntrin + 20.000 kr. årligt ved start. Tillægget stiger til 39.000 kr. efter 2 år i stillingen.

Kvalifikationsløn

Kvalifikationstillæg udbetales som ekstra løntrin eller som tillæg. For reglementsansatte kan tillæg gives som løntrin efter nærmere aftale.

Der kan gives tillæg eller løntrin for anden relevant erfaring efter en konkret vurdering og aftale.

Nedenfor er en oversigt over konkrete tillæg, der gælder for alle ledere:

- Gennemførelse af pædagogisk diplomuddannelse (PD) eller diplomuddannelse i ledelse (LD): 10.000 kr. årligt.
- Anden relevant uddannelse.

Forhandlingsprocedure

Det er BUPL, der forhandler forhåndsaftalen for samtlige lederstillinger grundklassificeringer. Forhandlingskompetencen til at aftale løn vedrørende de personlige kvalifikationer udlægges til den enkelte leder. BULP Nordsjælland er aftalepart og underskriver aftalen.

Den enkelte leder forhandler:

- Kvalifikationstillæg
- Funktionsløn

For kommunale institutionsledere på dagtilbudsområdet samt GFO- og FC-ledere udformes lønaftalen mellem den pågældende leder og Gentofte Kommune. For daglige ledere udformes lønaftalen mellem lederen og den pågældende institutionsleder.

For institutionsledere i selvejende dagtilbud udformes lønaftalen mellem den pågældende leder og institutionens bestyrelse. Bestyrelsen har forhandlingskompetencen, mens Gentofte Kommune har aftaleretten. Den enkelte bestyrelse kan anmode Gentofte Kommune om at gennemføre forhandlingen i den konkrete sag.

Alle ledere kan bede BUPL om at deltage i forhandlingen eller overtage den. BUPL underskriver de enkelte aftaler ved enighed.

Forhandlingsproceduren er gældende for både kommunale og selvejende institutioner.

Daglige ledere

Gentofte Kommune har den fulde og endelige aftalekompetence til lokal løndannelse for institutionsledere og daglige ledere. Aftalekompetencen er ikke uddelegeret.

En institutionsleder kan udforme og forhandle en lønaftale på en daglig leder efter aftale med ledelsen af dagtilbudsområdet, som herefter godkender og underskriver den endelige aftale. Herefter sender ledelsen af dagtilbudsområdet lønaftalen til forhandling hos BUPL.

Institutionsledere

Ledelsen af dagtilbudsområdet forhandler, godkender og underskriver aftaler om lokal løndannelse for institutionsledere, herunder også for selvejende institutioner. Ledelsen af dagtilbudsområdet sender lønaftalen til forhandling hos BUPL.

Opsigelse

Denne aftale er gældende fra den 1. april 2025.

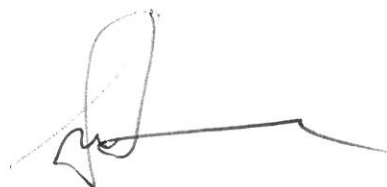
Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Aftalen er i udgangspunktet gældende, indtil en ny er forhandlet.

Underskrifter

Katja Christensen

Katja Bank Christensen
Faglig konsulent, BUPL



Jonas Feldbæk Nielsen
Dagtilbudschef, Gentofte Kommune



Martin Krogh Andersen
Faglig koordinator, Gentofte Kommune



Susanne Poulsen
Skolechef, Gentofte Kommune

Bilag 1: Beskrivelse af funktionsløndele

Alle ledere

Ledelse af ledere på ledelsesoverenskomst

Funktionstillægget tilfalder den leder, der har ansvaret for andre på ledelsesoverenskomst.

Leder af institution der modtager studerende

Funktionstillægget tilfalder den leder, der stiller sin institution/afdeling til rådighed for studerende, og som har personaleansvaret i den afdeling, hvor den studerende ansættes.

Tillægget ydes for institutionens parathed til at modtage studerende. Hvis lederen frabeder sig at tage imod studerende, bortfalder tillægget halvårligt.

Leder af institution der modtager meritstuderende

Funktionstillægget tilfalder den leder, der har personaleansvaret for den pædagogmedhjælper, som er i gang med merituddannelsen. Tillægget gives for planlægningen og fleksibiliteten i forbindelse med pædagogmedhjælperens fravær. Funktionstillægget udbetales med 1/12 af det årlige beløb for hver måned, hvor pædagogmedhjælperen arbejder på institutionen samtidig med merituddannelsen.

Tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten er ledernes valgte repræsentant, der skal varetage ledernes interesser og fremme gode arbejdsforhold.

Konstituering som leder ved siden af eksisterende lederjob

Funktionstillægget indtræder, når der er indgået aftale med forvaltningen om konstituering. Funktionstillægget dækker de ledelsesopgaver, der må forventes at være i forbindelse med den almindelige drift af en daginstitution. Der vil i helt særlige tilfælde kunne aftales ydelse af yderligere løn, fx hvis institutionen er i en særlig sårbar situation.

Forud for konstituering af en leder ved siden af eksisterende lederjob skal der altid ske en vurdering af om lederstillingen kan konstitueres med en souschef eller afdelingsleder. Det afhænger af den specifikke institutions ledelsesudfordring. Derudover skal der foretages en vurdering af om souschefen eller afdelingslederen har de nødvendige ressourcer og kvalifikationer. I tilfælde af at en souschef eller en afdelingsleder konstitueres, vil vedkommende blive indplaceret efter forhåndsftalen for afdelingsledere og souschefer på BUPL's område i Gentofte Kommune.

Dagtilbud tager initiativ til indgåelse af en konstitueringsaftale, når der er tale om kommunale institutioner, mens det er bestyrelsen, der indgår aftale om konstituering for selvejende dagtilbud.

Institutionsledere og daglige ledere

Institutioner med kompetencecentre

Funktionstillægget tilfalder den leder, der har hovedansvaret for et kompetencecenter. Derudover.

Hvis en institution har flere kompetencecentre og ansvaret fordeles på mere end en person, gives der flere tillæg.

Funktionstillægget tildeles kun én gang pr. leder, uanset om lederen har ansvar for mere end et kompetencecenter.

Et kompetencecenter defineres som et tilbud for børn med særlige behov, hvortil der sker en central visitation.

Ledelse af medarbejdere med udgående funktion

Funktionstillægget tilfalder den leder, der har hovedansvaret for de medarbejdere, der har en udgående funktion på dagtilbudsområdet. Tillægget gives til én leder pr. institution og tildeles kun én gang pr. leder, uanset antallet af medarbejdere med udgående funktion.

Medarbejdere med udgående funktion er ansat på et kompetencecenter og løser opgaver i andre dagtilbud efter ansøgning.

Institutioner med præmature børn

Funktionstillægget tilfalder den leder, der har hovedansvaret for en institution med præmature børn.

FC-, GFO- og indskolingsledere

Ledelse af både en FC og en GFO:

Funktionstillægget tilfalder lederen der har ansvaret for både FC og GFO.

Leder af både GFO eller FC og en afdeling i skolen:

Funktionstillægget tilfalder lederen der har ansvaret for både en GFO eller en FC og en afdeling i skolen. Tillægget gives for at være leder af to enheder og for ledelse af både pædagoger og lærere.

