

## FORHÅNDSAFTALE VEDRØRENDE NY LØN FOR SOUSCHEFER, STEDFORTRÆDERE OG AFDELINGSLEDERE

Forhandling mellem Fanø kommune og BUPL den 10. juli 2007.

Fanø kommune:                    Kommunaldirektør Las H. Olsen og Anette S. Jensen.

BUPL:                                  Gerda Birch, Karsten Uno Petersen og Charlotte Vallø Nielsen.

Denne aftale erstatter tidligere aftale af 23. marts 2004, for så vidt angår Souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere, og har virkning fra 1. januar 2007.

### **GRUNDLØN:**

Grundlønnen udtrykker de funktioner man skønnes at kunne varetage når man er nyudannet/nyansat. Souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere, indplaceres jf. overenskomstens § 7.

Der er mellem Fanø kommune og BUPL enighed om, med udgangspunkt i Fanø kommunes lønpolitik, at skabe et lønsystem der ud fra objektive kriterier fremmer opgaveløsning, kvalitet og udvikling.

Stedfortrædere ansættes alene i henhold til overenskomstens § 5 stk. 2.

### **FUNKTIONSLØN:**

Det er målet at sikre en synlig sammenhæng mellem funktioner, ansvar, kompetence og løn.

#### **§ 1. Souschef og stedfortræder funktion:**

Souschefer og stedfortrædere ydes + 5 løntrin.

#### **§ 2. Daglig ledelsesteam:**

Souschef ved Odden og ved Fritidshjemmet ydes + 1 løntrin for særlige opgaver omkring dagligt ledelsesteam.

#### **§ 3. Handicapintegration:**

Til souschefen ved "Odden" ydes + 1 løntrin.

#### **§ 4 Praktikvederlag:**

Til souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere der fungerer som praktikvejleder for:

- Lønnede studerende udbetales et ikke pensionsgivende tillæg på 10.500 kroner årligt (31/3 2000 niveau) pr. lønnet praktikant. Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned og gradueres efter ansættelsesbrøk.
- Øvelsespraktikanter udbetales et ikke pensionsgivende tillæg på 8.400 kroner årligt (31/3 2000 niveau) pr. 3 måneders øvelsesforløb. Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned og gradueres ikke efter ansættelsesbrøk.

#### **§ 5 Eksternt klubarbejde:**

For klubarbejde i Sønderho fritidsklub udbetales 5.550 kroner årligt (31.3.00 niveau).

#### **DECENTRALE FORHANDLINGER:**

Nedennævnte decentrale forhandlinger gennemføres mellem institutionens leder og tillidsrepræsentant under iagttagelse af reglerne om Medindflydelse. Når aftale er indgået meddeles den konkrete lønudmøntning til Fanø kommune.

#### **§ 6 Særlig aftalte funktioner og kvalifikationer:**

Der bør tages stilling til souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere der varetager særlige funktioner og har eller tilegner sig særlige kvalifikationer:

- Særlige funktioner i institutionen
- Kvalifikationer opnået via gennemførte kurser og uddannelse
- Personlige kompetencer

Efter konkret forhandling mellem institutionens leder og tillidsrepræsentant ydes et pensionsgivende årligt grundbeløb til den/de souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere der varetager opgaver/har kvalifikationer i henhold til ovenstående. Beløbet udbetales med 1/12 pr. måned, eventuelt i forhold til beskæftigelsesgrad, og eventuelt i den tidsbegrænsede periode hvor funktionen varetages.

#### **§ 7. Handicaptillæg:**

Institutioner der blandt de øvrige børn modtager handicappede børn, tildeles et pensionsgivende tillæg pr. handicappet barn på 3.800 kroner årligt (31.3.00 niveau). Tillægget ydes, efter konkret aftale mellem institutionens leder og tillidsrepræsentant, til den/de souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere der i det daglige arbejder med barnet.

Fanø kommune yder handicaptillæg, såfremt følgende bestemmelser 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 en behandlingsplan eller anden instruks - er pålagt institutionen at udføre særlige foranstaltninger i forbindelse med barnets pasning og pleje.
2. Der vil endvidere 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 retningslinier henvises til Socialstyrelsens 'Blå rapport' fra marts 1976 vedrørende handicappede børns optagelse i daginstitutioner.

Såfremt børnene fra en handicapafdeling integreres blandt institutionens øvrige børn, ydes der barnsbestemt tillæg til det pædagogisk uddannede personale, der ikke er beskæftiget i institutionens handicapafdeling.

Udbetaling af handicaptillæg foretages på grundlag af institutionens indberetning (evt. indberetningsskema) om antal handicappede børn pr. den 1. i måneden, og hvilke pædagoger tillægget skal fordeles imellem og hvordan. Der udbetales ikke tillæg ved fravær i hele måneder.

### **KVALIFIKATIONSLØN:**

Det er målet at der bl.a. gennem medarbejdersamtaler og uddannelsesplanlægning, sker en kvalifikationsudvikling i harmoni med opgaveudviklingen. Kvalifikationsløn baserer sig på den enkelte medarbejders arbejdspladsrelaterede konkrete kvalifikationer. Der tages udgangspunkt i objektive forhold som bl.a. uddannelse og erfaring.

#### **§ 8 Særlig erfaring:**

For særlig erfaring med såvel ledelsesopgaver som stuepædagog tillægges afdelingsledere, souschefer og stedfortrædere + 1 løntrin.

#### **§ 9 Pædagogisk udvikling:**

For deltagelse i beskrevne godkendte pædagogiske udviklingsprojekter udbetales til souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere et nærmere aftalt tillæg.

#### *Bemærkning:*

*Forinden projektet iværksættes, skal det godkendes af Fanø kommune. Efter godkendelse af projektet forhandles den konkrete lønudmøntning mellem Fanø kommune og BUPL.*

#### **§ 10 Uddannelse:**

Der gives løn for relevant videreuddannelse. Hermed menes:

**Stk. A.** Souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere der har gennemført Pædagogisk diplomuddannelse, eller gennem anden uddannelse kvalificerer sig i forhold til specifikke opgaver som Fanø kommune anser for relevante i forhold til opgavevaretagelsen i den konkrete institution, eller i forhold til varetagelse af konsulentfunktioner i kommunen som helhed.

#### *Bemærkning:*

*Den konkrete lønudmøntning forhandles løbende mellem Fanø kommune og BUPL.*

## FÆLLESBESTEMMELSER:

Ovennævnte lønændringer reduceres ikke som følge af eventuelle fremtidige lønstigninger, der er en følge af centrale eller decentrale kollektive aftaler.

Funktionsløn udbetales så længe medarbejderen varetager funktionen. Hvis funktionen ikke længere skal udføres ophører udbetaling af funktionsløn ved opsigelse med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel i henhold til BUPL's overenskomst.

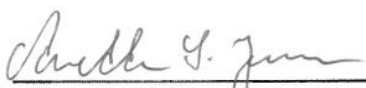
Kvalifikationsløn er som forudsat i rammeaftalen om NY Løn en varig løndel for den enkelte medarbejder.

Parterne er enige om at denne aftale genforhandles når en eller flere af følgende betingelser er opfyldt:

- grundlønssændringer som følge af centralt indgået overenskomst
- væsentlige stillingsændringer
- efter en af parternes ønske

Aftalen kan til enhver tid opsiges af parterne til udgangen af en måned med et skriftligt varsel på 3 måneder, dog tidligst til den 31. marts 2008.

Indtil ny aftale er indgået udbetales tillæg som anført i nærværende aftale.

  
For Fanø kommune

  
For BUPL