



Forhåndsaf tale

Aftale indgået mellem:	Morsø kommune og BUPL
Aftalen omfatter:	Pædagog-ledere i daginstitutioner på fast månedsløn
Overenskomst-/aftalenr.	69.01
Aftalen er indgået den:	24. juni 2014
Aftalens ikrafttrædelsestidspunkt:	1. august 2014

Generelle forhold

Kr.tillæg er årlige pensionsgivende tillæg i 31.3.2000-niveau, med mindre andet specifikt er anført.

Tillæg udmøntes månedligt som 1/12 af det årlige tillæg ved de ordinære månedslønsudbetalinger.

Tillæg reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden, med mindre andet specifikt er anført.

Grundløn

For ledere i daginstitutioner er grundlønnen:

0-74 børn trin 42
75- børn trin 47

Ét barn tæller som én enhed, uanset deltidspladser eller småbørnspladser. Der foretages den 1. januar hvert år indplacering efter børnetallet. Der anvendes et gennemsnit af børnetallet i det foregående kalenderår.

Inklusion

Der tildeles alle ledere et årligt tillæg på kr. 4.800,00 for at arbejde ud fra en relations- og ressourceorienteret pædagogik i institutionen.

Leder af handicapinstitution/handicapafdeling/specialgrupper

Der udbetales til ledere af handicapinstitutioner, handicapafdelinger eller specialgrupper kr. 12.900,00 årligt.

Naturbørnehaver/Udegrupper

Der udbetales **1 funktionsløntrin** til ledere ansat i institutioner med Naturbørnehaver/Udegrupper.



Vuggestue/småbørnsgruppe

Der udbetales **1 funktionsløntrin** til ledere ansat i institutioner med vuggestue/småbørnsgruppe.

Praktikvejleder/-ansvarlig (uddannelsesbaseret praktik)

For funktionen som praktikvejleder/-ansvarlig (uddannelsesbaseret praktik) tildeles et årligt funktionstillæg på **kr. 6.000,00**.

Se i øvrigt notat om praktikvejledning.

Institutioner, som modtager 2-sprogede børn (anden etnisk baggrund)

Til ledere, der er ansat i en sådan institution, tildeles et årligt funktionstillæg på:

Der er indskrevet	3-9 børn	kr. 3.000,00
"	10-14 børn	kr. 4.000,00
"	15- børn	kr. 5.000,00

Funktionsløn i øvrigt

Der kan aftales individuel funktionsløn.

Uddannelse

Betaling for relevante uddannelsesforløb aftales ved individuel forhandling i det enkelte tilfælde.

Diplomuddannelse

Der udbetales til ledere, som har bestået:

1/3 diplomuddannelse **kr. 4.000,00** årligt (18 ECTS point).

2/3 diplomuddannelse **kr. 8.000,00** årligt (36 ECTS point).

Fuld diplomuddannelse **kr. 12.000,00** årligt (60 ECTS point).

Kvalifikationsløn i øvrigt

Der kan aftales individuel kvalifikationsløn eventuelt i forbindelse med de årlige udviklings-samtaler.

Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan:

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst. I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ledere:



Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders kompetenceudvikling. Herunder specielt at sikre lederens forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet for derigennem at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.

Kompetencer er ikke statiske og der er derfor i hele ansættelsesforløbet behov for, at den enkelte leders kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte leder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog med leder og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsætter, at der er en gensidig forpligtelse til, at udviklingsplanen gennemføres.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Opsigelsesbestemmelser

Parterne er enige om, at denne Forhåndsftale kan opsiges fra begge parter side med 3 måneders varsel. Aftalen kan ændres ved enighed mellem parterne.

For den enkelte ansatte, der får udbetalt funktionsløntillæg i henhold til denne aftale, sker bortfald af tillæg ved månedens udgang ved ophør af den funktion, tillægget er ydet for.

Det kan aftales konkret, at udbetaling af funktionsløntillæg overgår fra én medarbejder til en anden uden varsel, når funktionen overgår.

Såfremt overenskomstparterne – i forbindelse med en overenskomstfornyelse – aftaler ændringer af grundtrin og/eller lønelementer, der vedrører eller supplerer kriterier i denne Forhåndsftale, genforhandles aftalen i fald én af parterne ønsker dette.

Kan der ikke opnås enighed om andet, modregnes de centrale ændringer i denne Forhåndsftale. Bestemmelsen er ikke til hinder for, at én af parterne kan videreføre sagen som interessetvist.

25/6-14 *Lisbeth D. Morsø*

Dato Morsø Kommune

Katrine Bruell

Dato BUPL

BUPL Nordjylland