

Aftale mellem Lemvig Kommune og BUPL MidtVestjylland om lokal løndannelse for souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere i daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber i Lemvig Kommune.

Aftalen udfylder overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v. gældende fra 1. april 2010.

Aftalen gælder for souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere ansat ved Lemvig Kommune ved følgende institutioner:

- Kommunale institutioner
- Selvejende institutioner
- Puljeinstitutionen Bøgespiren

Parterne er enige om følgende:

Nedenstående beløb

er alle årlige og pensionsgivende (medmindre andet er angivet)

er angivet i 31.03.2000 niveau (medmindre andet er angivet)

er ikke med reduktion i forhold til beskæftigelsesgraden (med mindre andet er angivet).

Alle hidtidige centralt aftalte tillæg, jf. overenskomsten 1999-2002 § 14 stk. 4 (Centralt fastsatte tillæg fra 97-overenskomsten §§ 8,15 og 16, samt § 4 i protokollatet II og § 2 i protokollat III) videreføres. Tillæggene ses i bilag A

Funktionsløn:

Grundløn gives for de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Grundløn	Souschefer/afd.ledere	Stedfortrædere
	Løntrin 30	Løntrin 29

	Til souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere:
0 - 149 point	3 løntrin
150 - 199 point	4 løntrin
200 point og derover	5 løntrin

Tillægget beregnes ud fra institutionens pointtal. Pointtallet beregnes efter reglerne i overenskomsten fra 1997 og den deraf følgende praksis. (Vedlagt som bilag B)
Der tildeles institutionen 40 point ved gæstedagpleje.

Ved reduktion i funktionslønnen gradueret efter institutionens størrelse kompenseres den ansatte med et kvalifikationstillæg, så der ikke sker aktuel lønnedgang.
Ovennævnte funktionsløn kan kun ændres i nedadgående retning ved stillingsledighed.

Overgange mellem afdelinger/institutioner og institutioner/skoler.

Der ydes til souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere 1 funktionsløntrin for arbejdet med overgange mellem afdelinger/ institutioner og institutioner/skoler.
(Denne funktion var glemt i aftalen gældende fra 01.04.09., men har været gældende siden 01.01.07)

Teamledelse - souschefer/afdelingsledere

Der ydes 1 løntrin til samtlige souschefer og afdelingsledere for at styrke teamledelsen på kommunens institutioner og for at skabe en vis lønmæssig afstand mellem lederniveauet og medarbejderniveauet på Lemvig Kommunes institutioner.

Praktik- og uddannelsesopgaver (praktikinstitution)

Til souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere der undtagelsesvis varetager opgaven som praktikvejledere, ydes der et tillæg i den periode, den ansatte har praktikanter med et årligt grundbeløb på 9.800 kr. Bortfalder uden varsel ved funktionens ophør.

SSP

Souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere, der varetager SSP-koordinerende opgaver, ydes et tillæg på 1 trin.

Souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere, der har varetager SSP-koordinerende opgaver i 6 år, ydes desuden et tillæg på 1 trin.

Handicapinstitution/afdeling

Til afdelingsledere, stedfortrædere og souschefer i de ovennævnte institutioner, afdelinger eller afsnit ydes et tillæg med et årligt grundbeløb på 12.900 kr. Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden. Tillægget ydes kun til det i afdelingen eller afsnittet beskæftigede personale.

Hvis tillægget opsiges, skal det ske med den enkelte medarbejders overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

Barnsbestemt handicaptillæg

Til ansatte i institutioner/ordninger, der blandt de øvrige børn modtager handicappede børn, ydes et særligt tillæg pr. handicappet barn med grundbeløb 3.800 kr. årligt til ligelig fordeling. Tillægget udbetales, når betingelserne i henhold til forhåndsaftalens bilag A er opfyldte, og fordeles som anført i bilag A.

Kvalifikationsløn:

Erfaring.

Til souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere gives tillæg for faglig og personlig erfaring:

1 løntrin efter senest 4 års erfaring.
Yderligere 1 løntrin efter senest 6 års erfaring

Efter kommunens vurdering kan tillægget tildeles tidligere end efter 4 og 6 år.

Ved beregningen af erfaringstillæg medregnes erfaring fra andre kommunale stillinger.

Kompetence/erfaring erhvervet som afdelingsleder medregnes ved ansættelse som souschef.
Kompetence/erfaring erhvervet som leder medregnes ved ansættelse som souschef, stedfortræder, eller afdelingsleder.

Kompetence/erfaring erhvervet som souschef medregnes ved ansættelse som afdelingsleder.
Kompetence/erfaring erhvervet som souschef eller afdelingsleder medregnes ved ansættelse som stedfortræder.

Overgangsbestemmelser.

Ved overgang fra assistent til souschef, afdelingsleder og stedfortræder foretages lønindplaceringen således at den ansatte allerede på indplaceringstidspunktet sikres såvel en aktuel som en fremtidig højere lønmæssig indplacering (minimum 2 løntrin).

Efter-/videreuddannelse.

Der gives kvalifikationsløn for efter-/videreuddannelse efter følgende kriterier:

Delvis årskursus ved DLH/DPH/DPU/ eller delvis diplomuddannelser eller anden relevant efter-/videreuddannelse - svarende til 18 ECTS-point giver 2.000 kr. i årligt grundbeløb.

Delvis årskursus ved DLH/DPH/DPU/ eller delvis diplomuddannelser eller anden relevant efter-/videreuddannelse - svarende til 36 ECTS-point giver 4.000 kr. i årligt grundbeløb.

Helt årskursus ved DLH/DPH/DPU eller diplomuddannelse eller anden relevant efter-/videreuddannelse - svarende til 60ECTS-point giver 8.000 kr. i årligt grundbeløb.

Som overgangsbestemmelse bibeholder medarbejdere med delvis diplomuddannelse tillægget på 3.000 kr indtil de opnår 36 ECTS-point.

Individuel kvalifikationsløn.

Hvis en ansat har yderligere erfaring, viden, kursusdeltagelse m.v. der vurderes relevant for opgavevaretagelsen skal et tillæg aftales separat i en konkret aftale mellem Lemvig Kommune og BUPL MidtVestjylland.

Generelle bestemmelser.

Alle tillæg ydes også til ansatte med dispensation og til ansatte efter overenskomstens protokollat I § 1 stk. 1 og 3.

For ansatte med dispensation beregnes ancienniteten fra den dato, vedkommende er bevilget dispensation. Der kan ved aftale mellem BUPL MidtVestjylland og Lemvig Kommune også medregnes anciennitet fra tidligere ansættelse.

Resterende løndele som ikke er udfyldt ved denne aftale henstår som kvalifikationsløn, hvori der efter aftale mellem parterne kan modregnes. Frigjorte midler forhandles ind i den efterfølgende forhåndsftale.

Konstituering

Såfremt en souschef, afdelingsleder eller stedfortræder midlertidig gør tjeneste i en højere stilling jvfr. § 18 i overenskomsten skal vedkommende altid som minimum have et konstituerings-tillæg på 2 løntrin.

Resultatløn:

Parterne er enige om, at Resultatløn primært anvendes fremadrettet og aftales på forhånd. Der henvises til KL/KTO rammeaftalen om Resultatløn.

Ikrafttrædelse m.v.:

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2010.

Aftalens elementer gælder souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere medmindre andet fremgår af aftalen.

Eventuelt overenskomstmæssigt overgangstillæg pr. 1. oktober 1997 og 1. april 1998 er ligeledes indeholdt i den nye sammensætning af lønnen og vil derfor ikke komme særskilt til udbetaling, hvor denne aftale udfylder overgangstillægget fuldt ud.

Centralt aftalte overenskomsthændringer, der medfører funktionsløn for institutionens størrelse, point og ledelsesansvar, modregnes i den lokalt aftalte funktionsløn for dette. Ligeledes modregnes eventuelt centralt aftalte kvalifikationstillæg for erfaring i de relevante lokalt aftalte kvalifikationstillæg og de frigjorte midler forhandles ind i den efterfølgende forhåndsftale.

Opsigelse og ophør af tillæg m.v.:

Aftalen genforhandles (det årlige løneftersyn) i henhold til procedureaftale indgået mellem Lemvig Kommune og BUPL/Den Pædagogiske branche.

Aftalen kan opsiges af begge parter med tre måneders varsel til den 1. april ved anbefalet brev.

Funktionsbestemte løntrin bortfalder ved ophør af funktionen såfremt det i nærværende aftale er aftalt vedrørende den enkelte funktion. Der henvises til at ophør af funktionsbestemte lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Dato: *9. juni 2010*

For BUPL MidtVestjylland

For Lemvig Kommune

Astrid Jensen

Ole Pedersen

Bilag A:

Barnsbestemt handicaptillæg

Bemærkning:

Der vil kunne ydes 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 retningslinie 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.

Der udløses ikke handicaptillæg for børn, hvortil der er bevilget støttepædagog.

Beregning af handicaptillæg.

Beregning af handicaptillæg foretages på grundlag af institutionens indberetning (evt. indberetningsskema) om

1. antal handicappede børn pr. den 1. i måneden, og
2. antal månedslønnede pædagoger.

Antallet af handicappede børn ganges med det til enhver tid gældende tillæg pr. barn. Det herved fremkomne beløb fordeles efter aftale med tillidsrepræsentanten ligeligt mellem de månedslønnede pædagoger (reglementsansatte, overenskomstansatte samt ikke-pædagogisk uddannede, jf. protokollat I, ansat i normerede pædagogstillinger) i hele institutionen eller den berørte afdeling eller de berørte afdelinger i den pågældende måned. En månedslønnet pædagog med nedsat arbejdstid ligestilles ved fordelingen af handicaptillæg med fuldtidsansatte. Leder, souschef/stedfortræder indgår altid i fordelingen. Afdelingslederen indgår hvis afdelingen er berørt.

En månedslønnet pædagog, der i hele den pågældende måned har været fraværende med løn på grund af sygdom, orlov eller lignende, får ikke handicaptillæg for denne måned. Derimod får vikaren - såfremt der er tale om en månedslønnet vikar - del i beløbet, hvis den pågældende har været vikar i hele måneden.

En månedslønnet pædagog, der er ansat i institutionen efter den første eller fratrukket inden den sidste i måneden, indgår ikke i fordelingen af handicaptillæg.

Aftalen træder i kraft ved forhåndsaftalens underskrivelse, dog således, at igangværende aftaler kan ændres fremadrettet, såfremt institutionsleder og tillidsrepræsentant er enige om dette.

Skolefritidsordninger/skoler

Til souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere, der i 15 ugentlige lektioner eller derover/ 600 årlige lektioner eller derover, beskæftiges som børnehaveklasseassistenter, ydes funktionsløn med årligt grundbeløb 3.900 kr.

Til souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere, der varetager vidtgående specialpædagogisk bistand til småbørn i henhold til folkeskolelovens § 20, stk. 2, eller bistand til småbørn med sprog- eller talevanskeligheder (jvf. Undervisnings- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 537 af 16. juli 1990), ydes funktionsløn med grundbeløb 11.900 kr.

Kollektiv ledelse

I institutioner, hvor der af kommunalbestyrelsen er godkendt kollektiv ledelse, aflønnes det pædagogisk uddannede personale som assistent. Herudover ydes der et årligt funktionsløntillæg til hver enkelt efter følgende regler:

Point	Grundbeløb
000-59	7.700
060-79	6.700
080-99	5.900
100-119	4.900
120-149	4.600

150- og derover efter konkret forhandling.

Dagcentre og aktivitetscentre

Til souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere ansat efter "Protokollat III til overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v. vedrørende uddannede pædagoger, der ansættes ved dagcentre og aktivitetscentre" ydes funktionsløn, der udgør kr. 9.200 årligt.

Specialinstitutioner

Til ledere i heldagsskoler, selvstændige specialskoler, folkeskoler med specialklasserækker (specialskoleafsnit), observationsklinikker o.l. i folkeskolen samt undervisningscentre for svært handicappede børn (jvf. bilag 1 til overenskomsten) ydes funktionsløn i årligt grundbeløb på 3.700 kr.

Til souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere i ovenstående specialinstitutioner ydes funktionsløn i årligt grundbeløb på 9.200 kr. Funktionsløn ydes kun til det i afdelingen eller afsnittet beskæftigede personale.

Bilag B:

§ 6. Pointtal jf. O 99 – 02

Fastsættelse af grundløn til ledere sker på grundlag af pointtal, der beregnes således:

1. Antal normerede/indskrevne børn

- Børn under 3 år tæller 2 point
- Børn i alderen 3-13 år tæller 1 point, dog således at
- Børn i skolefritidsordninger i alderen 3-5 år tæller 2 point
- Børn i alderen 14 år og opefter tæller 1/3 point.

Bemærkning:

Ved indskrivning af børn under 4 år og 10 måneder i skolefritidsordninger forudsætter folkeskoleloven, at der foreligger en dispensation.

Ved det normerede børnetal forstås det antal børn, der ifølge kommunens godkendelse maksimalt kan indskrives i institutionen.

I institutioner uden fastsat normeret børnetal anvendes i stedet for antal indskrevne børn.

2. Føres der ikke fremmødekontrol, kan der dog højst medregnes 150 point for den del af det normerede/indskrevne børnetal, hvor der ikke føres kontrol med børnenes fremmøde.

BEMÆRKNING:

Bestemmelsen omfatter alene fritids- og ungdomsklubber eller institutioner/skolefritidsordninger med sådanne klubafsnit-/afdelinger (tidligere benævnt kombinerede institutioner)

2. Hver fuldtidsansat medarbejder tæller 5 point. For deltidsansatte tillægges et antal point i forhold til beskæftigelsesgraden.

Som personale anses:

- Personale ansat i henhold til nærværende overenskomst med tilhørende protokollater. Dog medregnes ikke skolepædagoger for den del af tjenesten, hvor de er beskæftiget i børnehaveklasser, varetager specialpædagogisk bistand for småbørn eller pædagogiske støtteforanstaltninger i forbindelse med undervisningen,
- Personale ansat i henhold til overenskomsten for pædagogmedhjælpere mv.,
- Børnehaveklasseledere for de timer de pågældende gør tjeneste i en skolefritidsordning.

Bemærkning:

Pointberegningen sker på grundlag af institutionen/ordningens faste personalenormering, herunder pædagogstuderende i lønnet praktik.

Midlertidige udsving i institutionens/ordningens personalenormering og -ressourcer medregnes ikke.

Støttepædagoger vil således normalt ikke skulle medregnes, medmindre støttepædagogen varigt er tilknyttet institutionen (f.eks. således, at timerne er optaget på normeringsplanen for pågældende institution).

3. Handicapinstitutioner/ordninger og institutioner/ordninger med handicapafdelinger tillægges 40 point.

4. Ved oprettelse af lederstillinger, jf. § 5 punkt 5, ved heldagsskoler, selvstændige specialskoler, folkeskoler med specialklasserækker (specialskoleafsnit), observationsklinikker og lignende i folkeskolen og undervisningscentre for svært handicappede elever, tillægges 40 point.

5. Specialinstitutioner jf. protokollat II tillægges 40 point.