

# Forhåndsftale for daglige ledere og områdeledere.

17.11.2014

## Forhåndsftale for områdeledere og daglige ledere på daginstitutionsområdet pr. 1. januar 2015.

### 1.0 Forudsætninger

Denne aftale omfatter lokal løndannelse til områdeledere og daglige ledere på daginstitutionsområdet i Næstved Kommune og på daginstitutioner, der har driftsoverenskomst med kommunen med reference til centerchefen i Center for Dagtilbud.

Parterne konstaterer, at denne aftale indgås indenfor rammerne af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

Forudsætning for forhåndsftalen er kommunen godkendte lønpolitik og at der skal være mulighed for individuel løndannelse på baggrund af den enkelte leders kvalifikationer og funktioner. Der foretages et årligt løneftersyn jfr. overenskomst og kommunens lønpolitik. Denne aftaler erstatter den tidligere aftale indgået den 16. december 2013.

For alle daginstitutionsledere, som pr. 1. januar 2015 overgår til at være daglige ledere, henvises til vilkår m.v. som er forhandlet selvstændigt den 12. november 2014.

### 2.0 Daglige ledere af afdelinger efter ny struktur på dagtilbudsområdet.

#### 2.1 Ansættelse af nye daglige ledere.

Ved ansættelse af nye daglige ledere fra 1. januar 2015 sker indplacering umiddelbart jfr. denne aftale. Tillæg udover denne aftale forhandles konkret i forhold til den daglige leders særlige kvalifikationer og/eller funktioner.

Forhandlingen tilstræbes at være gennemført hurtigst muligt efter beslutning om ansættelsen og senest en måned efter tiltrædelsesdatoen.

Forhandlingskompetencen er fastlagt jfr. den af Næstved Kommune besluttede plan (pr. oktober 2014 gælder følgende: Centerchefen forhandler for områdelederne og områdelederne forhandler for daglige ledere).

#### 2.2 Grundlønnen.

Det er vigtigt for parterne, at grundlønnen afspejler de lokale krav, forventninger, opgaver og kompetencer, der er til den daglige leder i en afdeling.

Grundlønnen afspejler, dels en anerkendelse af ledernes opgaver og ansvar, herunder typisk ledelseserfaring, undervisningserfaring eller personlige erfaringer og dels at der er reference fra lederen af den enkelte afdeling og til lederen af området.

For nærmere beskrivelse af den overordnede opgave- og ansvarsfordeling henvises til bilag i sagen vedrørende ny struktur (28.03.04-a21-1-14).

Grundløsniveauet fastsættes pr. 1. januar 2015 til følgende.

Daglige ledere af afdelinger	Grundløn:	Max. løntrin
Afdelinger med 1 – 2 børnegruppe	Løntrin 42 + 3.200 kr.	Max. Løntrin 44
Afdelinger med 3 – 5 børnegrupper	Løntrin 43 + 3.200 kr.	Max. Løntrin 46
Afdelinger fra 6 børnegrupper	Løntrin 45 + 3.200 kr.	Max. Løntrin 48

Udover max. løntrin kan der evt. ydes kronetillæg jfr. denne aftale.

Ved indplacering på ovennævnte grundløn er der honoreret for de krav og forventninger Næstved Kommuner har til daglige ledere af afdelinger i en områdeinstitution. Det forudsættes, at lederne deltager i diverse arbejdsgrupper, projekter og udvalg – både internt i

## Forhånds aftale for daglige ledere og områdeledere.

17.11.2014

området og eksternt i Center for Dagtilbud – til udvikling af området. Endvidere at de daglige ledere deltager i fornødne uddannelsesaktiviteter.

Der er herved bl.a. honoreret for, at den daglige leder har følgende ansvarsområder inden for den konkrete fastlagte fordeling med områdelederen, som kan være beskrevet mere præcist af områdelederen i det enkelte område:

- Den daglige pædagogiske ledelse
- Det daglige personaleansvar
- Det daglige forældresamarbejde
- Ansvar for det budget, som er delegeret til den enkelte afdeling
- Sekretær for forældrerådet
- Deltagelse i diverse uddannelses- og udviklingsaktiviteter for udvikling af området og medvirke til udvikling af samarbejdet i teamledelsen

Såfremt der i lederoverenskomsten fastlægges en grundløn som ændrer på lønindplaceringen, så tager NK forbehold for at der kan ske hel eller delvis omdefinering af indplaceringen, således at der ikke automatisk ændres på ledernes lønninger.

Dog sikres det, at den samlede udgift for en evt. central lønstigning, sikres udmøntet ved en individuel fordeling og ikke nødvendigvis forholdsmæssigt til den enkelte.

### 2.3 Individuel løn.

Al lønudvikling for de daglige ledere ud over grundlønnen sker ved individuel, lokal og decentral løndannelse.

#### 2.4.0 Kvalifikationsløn.

Kvalifikationslønnen ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn kan aftales som løntrin eller årligt krone-beløb (angivet pr. det tidspunkt, som fremgår af aftaleskemaet).

Kvalifikationsstillæg skal begrundes og aftalen indgås mellem Næstved Kommune og BUPL Sydøst.

Kvalifikationsløn ydes kun, såfremt det ligger indenfor de gældende max. lønninger jf. punkt 2.2.

#### 2.4.1 DIPLOM uddannelse

For daglige ledere gælder, at en DIPLOM uddannelse (pædagogisk eller ledelse) svarende til 60 ECTS point kan honoreres med 1 kvalifikationsløntrin, hvis kvalifikationerne skal anvendes i stillingen.

Evt. kvalifikationsløn for daglige ledere med en Kandidat- eller Masteruddannelse indenfor det pædagogiske område forhandles konkret efter krav/forventninger til anvendelse af den erhvervede viden. Et tillæg kan højst udgøre kr. 15.000 31.3.2000-niveau årligt.

#### 2.4.2 Specialviden – særlige kompetencer.

Til daglige ledere med særlig faglig kompetence, f.eks. i relation til pædagogiske fagområder, personaleledelse eller organisationsudvikling, målrettet i forhold til jobbet og i forhold til virksomhedsplan eller andre lokale og centrale krav, kan der aftales kvalifikationsløn.

#### 2.4.3 Rekruttering og fastholdelse.

I helt særlige tilfælde vil der kunne aftales tillæg på grund af rekruttering og fastholdelse af ledere med særlige kompetencer eller til ledere med relevant erfaring fra tidligere arbejde.

### 2.5 Funktionsløn.

## Forhåndsaf tale for daglige ledere og områdeledere.

17.11.2014

Som udgangspunkt forventes at alle daglige ledere i Center for Dagtilbud indgår i forskellige tværfaglige arbejdsgrupper og i andre arbejdsgrupper, hvis formål er at udvikle dagtilbudsområdet generelt i Kommunen. Disse opgaver er der honoreret for i grundlønnen til daglige ledere.

Funktionsløn ydes kun, såfremt det ligger indenfor de gældende max. lønninger jf. punkt 3.0.

### 3.0 Områdeledere fra 1. januar 2015.

Krav og forventninger til områdelederstillingerne, som indføres med virkning fra 1. januar 2015, er overordnet beskrevet i job- og personprofilen.

Grundlønnen afspejler de lokale krav, forventninger, opgaver og kompetencer, der er til områdelederen og som er beskrevet. Herunder at der stilles krav om bestået DIPLOM i Ledelse.

Grundlønnen udgør pr. 1. januar 2015 til følgende:

Områdeledere Grundløn 49 + 3200 kr. (31.3.2000 niveau).

Der ydes 1 funktionslønntrin for den særlige lederopgave der er og for ledelse af flere ledere.

Udover grundlønnen kan der i forhold til den enkeltes personlige og faglige kvalifikationer og besluttede særlige funktioner og opgaver aftales yderligere løn. Dog kan områdeledere max. opnå aflønning på løntrin 51 + et krone tillæg.

Se punkt 2.3 og 2.4.0.

### 4.0 Opsigelsesbestemmelser.

Denne aftale kan opsiges af parterne med 3 måneders forudgående varsel til udgangen af en måned.

Aftalen udløber dog uden varsel i forbindelse med at overenskomsten for pædagogiske ledere udløber.

Næstved, den 24. november 2014

For Næstved Kommune



Ulla Jensen

For BUPL



Mette Gerdør-Frederiksen



Johnni Helt

