

**FORHÅNDSAFTALE OM LØNFASTSÆTTELSE AF
INSTITUTIONSLEDERE I NETVÆRK, PÆDAGOGISK LEDERE, OG
KLYNGE LEDERE
VED SELVEJENDE DAGINSTITUTIONER OG FRITIDSCENTRE**

- Tid:** 30. maj 2016
- Sted:** Børne- og Ungdomsforvaltningen
- Emne:** Grundlønsindplacering og Lokal løndannelse for perioden 1. august 2016 til 31. marts 2018 for Pædagogiske Ledere, Ledere i netværk og Klyngeledere i selvejende institutioner.
- Deltagere:** Repræsentanter for Børne- og Ungdomsforvaltningen: Kate Obeid, Camila Kejser, Louise Juelskjær, og Jacob Brandt Hansen.
Repræsentanter for Koncernservice: Claus Burchardt Petersen og John Saunders.
Repræsentanter for BUPL: Henriette Brockdorff, Dan Lange, Marica Kljucaric Hansen, Henrik Thorup.
- Overenskomst:** Aftalen omfatter ledere, herunder reglementsansatte, ansat efter Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (6901) ansat ved selvejende institutioner i Københavns Kommune.
- Dækningsområde:** Denne aftale vedrører lønfastsættelse af ledere, ansat i klynger og netværksinstitutioner ved selvejende institutioner i Københavns Kommune.
- Øvrige forhold:** Alle tillæg/trin er pensionsgivende, med mindre andet er angivet.

Endvidere reduceres alle tillæg i forhold til beskæftigelsesgrad, med mindre andet er angivet.

Alle tillæg er angivet i 31.3.00-niveau.

Alle funktionstillæg, med undtagelse af tillæg for tjeneste i højere stilling, træder i kraft ved førstkommende 1. i en måned og bortfalder ved udgangen af den måned, hvor funktionen bortfalder.

Ledere omfattet af denne aftale er ansat uden højeste arbejdstid jf. § 12 i Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

Kapitel 1 Generelle Bestemmelser

Funktionsløn

§ 1 Lønsammensætning

Lønsammensætningen for ledere omfattet af denne aftale består af grundløn og et tillæg for størrelse.

Bemærkning:

Grundløn og tillæg for størrelse dækker personlige kompetencer som må forventes af en leder med den givne funktion, fleksibilitet ift. arbejdstiden, kompleksitet i ledelsesopgaven, herunder ledelse på flere matrikler samt samarbejde inden for organisationen. Listen er ikke udtømmende.

Stk. 1 Klyngeledere

Udgangspunktet for en klyngedannelse er minimum 500 point. Såfremt der minimum er tilknyttet 5 institutioner, kan der ses bort fra pointkravet efter aftale mellem bestyrelsen og BUF i en tidsbegrænset periode, hvor der arbejdes på at blive en klynge på mere end 500 point.

Point	Grundløn	Tillæg for Størrelse
0 - 500	50	Op til 74.999
500 - 1200	50	75.000
1200 -	50	90.000

Bemærkning

Grundlønnen for Klyngeledere med under 500 point er trin 50. I forbindelse med at der mellem bestyrelsen og BUF lægges plan for udbygning af klyngen, skal der mellem de forhandlingsberettigede parter aftales et tillæg til grundlønnen der tager højde for klyngens størrelse, og den indsats det kræver at udvide klyngen, samt at der skal være en lønstigning når klyngen er færdig udbygget.

Stk. 2 Pædagogiske ledere

Point	Grundløn	Tillæg for Størrelse
0 - 79	40	2.000
80 - 129	42	1.300
130 - 179	44	7.225
180 - 229	46	12.425
230 -	48	14.000

Stk. 3 Ledere i netværk

Point	Grundløn	Tillæg for Størrelse
0 - 79	40	5.500
80 - 109	44	13.050
110 - 169	48	16.000
170 - 229	49	20.000
230 -	49	43.175

§ 2 Pointberegning

Stk. 1

Point beregnes i den pågældende institution/klynge/enhed efter følgende principper:

Pladstyper	Point pr. barn	Grundpoint
0-2 år (vuggestue)	1,955	
3 – 5 år (børnehave)	0,985	
6 – 9 år (fritidshjem)	0,83	
10 – 12 år (fritidsklub)	0,7	
13 – 14 år (juniorklub)	0,6	
15-18 år (ungdomsklub)	0,4	
Basispladsbarn i vuggestue (0 – 2 år)	4	16
Basispladsbarn i børnehave (3 – 5 år)	3,2	16
Basispladser i fritidshjem (6 – 9 år)	2,1	16
Basispladser i fritidsklub (10 – 12 år)	2,2	16
Døgnåbne institutioner		30

Indplacering finder sted på baggrund af det til hver en tid gældende pointtal, som opgøres af forvaltningen.

Ved ændring af pointtallet træder højere klassificering som følge af ændret pointtal i kraft den 1. i måneden efter ændringen. Lavere aflønning som følge af ændret pointtal træder i kraft ved stillingsledighed.

Stk. 2

I forbindelse med større ændringer der medfører fjernelse eller tilføjelser af hele afdelinger/enheder til/fra institutionen/netværket/klyngen, opgøres det nye pointtal når ændringen er besluttet. Højere klassificering som følge af ændret pointtal træder i kraft den 1. i måneden efter ændringen.

Lavere lønindplacering ved ændring af pointtal i denne forbindelse varsles med lederens individuelle varsel, og kan tidligst træde i kraft ved ændringens ikrafttræden.

Bemærkning:

Reglementsansatte ledere kan ikke miste trin i deres lønsammensætning. Krone tillæg kan om nødvendigt modregnes trin i den nye lønsammensætning, eventuelt suppleret med udligningstrin.

Stk. 3

Ved midlertidige udvidelser af pladserne ændres pointtallet alene i den midlertidige periode og gives som funktionstillæg (kronetillæg)
Såfremt den midlertidige periode overstiger 12 måneder, skal der aftales en ny ophørsdato for de midlertidige pladser, eller at disse overgår til varig opnormering af børnetal.

Midlertidige pladser vil altid overgå til varige pointtal efter 24 måneder i lønmæssig henseende.

Ved forlængelse af midlertidige pladser eller ændring til varige pladser, skal der udarbejdes en ny lønaftale.

§ 3 Kolonitillæg**Stk. 1**

Ledere omfattet af denne aftale følger Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (63.01).

Stk. 2

Ledere der er på en ren specialinstitution eller miljøinstitution får udbetalt dobbelt kolonitillæg ved deltagelse i koloni.

Individuelle Tillæg**§ 4 Reglementsansatte ledere**

Lokalløndannelse gives som kronebeløb og der indbetales supplerende pension heraf.

§ 5 Godkendelse af leder løn

Parterne er enige om, at alle løn indplaceringer skal godkendes af BUF, og at løn udover løndelev omfattet af forhåndsaf-talen, ikke kan udbetales før aftalen er godkendt.

Bemærkning

Bestyrelsen skal i forbindelse med stillingsopslag og forhandling af individuelle tillæg efter ansættelsen søge et forhandlingsmandat hos forvaltningen (oplæg til aftale). Når bestyrelsen og BUPL er kommet til et forhandlingsresultat sendes det til godkendelse i forvaltningen. Såfremt forvaltningen ikke kan godkende forhandlingsresultatet, drøfter forvaltningen og bestyrelsen resultatet, og der fremsendes et nyt forslag til BUPL hvorefter forhandlingerne genoptages indenfor en frist af 3 uger. Ved mødet kan forvaltningen, efter aftale med bestyrelsen, være bisidder for bestyrelsen.

Er det ikke muligt for forvaltningen og bestyrelsen at fremsende et nyt forslag, konstateres der uenighed og parterne udarbejder et uenighedsreferat.

Såfremt der efter fremsendelse af et nyt forslag fortsat ikke kan opnås enighed mellem BUPL og bestyrelsen, eller forvaltningen fortsat ikke kan godkende resultatet, udarbejdes uenighedsreferat. Begrundelsen for at forvaltningen ikke kan godkende aftalen vedlægges uenighedsreferatet.

§ 6 Forhandling af individuelle tillæg

Individuelle tillæg forhandles mellem BUPL Hovedstaden og Institutionsbestyrelsen efter gældende aftaler og rammer, såfremt der er økonomisk råderum herfor. Individuelle tillæg kan ydes for opgaver og relevante kvalifikationer der ligger udover, hvad der normalt forventes af en leder.

Bemærkning.

Bestemmelsen erstatter den hidtidige vejledning for opnåelse af kan-tillæg.

§ 7 Uenighed

Stk. 1

Såfremt de lokale parter ikke kan opnå enighed om indplacering af en nyansat eller om lønforbedring til en allerede ansat udarbejdes der et uenighedsreferat som beskriver uenigheden.

Stk. 2.

Ønsker en af parterne at bringe sagen videre, sender parten sagen videre jf. Fællesaftalen om lokal løndannelse for pædagogisk område.

§ 8 Modregningsadgang

Enhver lønændring som følge af centrale eller decentrale aftaler modregnes i tillæg efter denne aftale, som er givet med samme begrundelse eller formål.

Kapitel 2 Klyngeledere

§ 9 Klyngeledere

Ved Klyngeledere forstås en leder af en klynge med de tilknyttede enheder. Klyngelederen har det overordnede personaleansvar for alle medarbejdere i klyngen og har den daglige ledelse for pædagogiske ledere, administrative medarbejdere, samt teknisk personale som udfører arbejde for hele klyngen.

Det er klyngelederen, der har det overordnede ansvar for økonomi, løn- og personaleadministration og pædagogisk kvalitet i klyngen. Klyngelederen har desuden det overordnede ansvar for forældre- og bestyrelsesarbejdet.

§ 10 Fritidstilbud

Såfremt der er tilknyttet en fritidsinstitution eller et fritidscenter til klyngen, ydes der et kompleksitetstillæg tillæg på 10.000.

Kapitel 3 Ledere i Netværk og Pædagogiske Ledere i Selvejende Klynger

§ 11 Ledere i Netværk

Ved ledere i netværk forstås en leder af en institution, der indgår i et netværk. Lederen har det daglige administrative, økonomiske, pædagogiske og personalemæssige ansvar for institutionen.

Netværksopgaven kan delegeres til de øvrige ledere i netværket, efter godkendelse fra de respektive bestyrelser i netværket.

§ 12 Tillæg til Netværksleder

Stk. 1

Netværkslederen udpeges/vælges normalt for en periode på 24 måneder, og skal sikre viden deling mellem forvaltningen og ledelsesgruppen i netværket, samt være koordinator og tovholder for løsning af opgaver i netværket.

Netværksleder opgaven kan ikke delegeres.

Stk. 2

Der ydes et tillæg på kr. 7.000 for ledelse af et netværk.

Tillægget bortfalder uden yderligere varsel når opgaven ophører for den enkelte.

§ 13 Pædagogiske Ledere

Ved pædagogisk leder forstås en leder, der indgår i klyngens ledelsesteam. Den pædagogiske leder har den daglige pædagogiske og personalemæssige ansvar for en eller flere enheder i klyngen.

Samtidig medvirker den pædagogiske leder til løsning af tværgående ledelsesopgaver inden for klyngen.

Funktionsløn

§ 14 Handicapgrupper og Miljøinstitutioner

Stk. 1

Til ledere i netværk og pædagogiske ledere, der er på enhed med handicapgruppe, ydes et tillæg på kr. 5.200.

Stk. 2

Til ledere i netværk og pædagogiske ledere, der er på en ”ren” handicapenhed eller miljøenhed, ydes et tillæg på kr. 12.900.

§ 15 Fritidscentre

Til ledere af fritidscentre i netværk og pædagogiske ledere af fritidscentre ydes et tillæg på kr. 8.500.

Kvalifikationsløn

§ 16 Efter- og videreuddannelse

Stk. 1

Der ydes et tillæg på 6.700 for gennemført diplomuddannelse i pædagogik, eller tilsvarende relevant uddannelse.

Stk. 2

Der ydes et tillæg på kr. 9.000 for bestået diplomuddannelse i ledelse.

Bemærkning

Der kan maksimalt ydes et samlet tillæg på kr. 9.000 efter § 16.

Kapitel 5 Ikrafttrædelse og opsigelse af aftalen

§ 17 Ikrafttrædelse

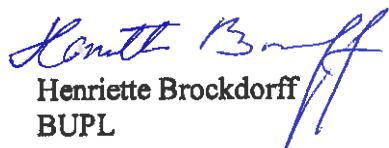
Denne aftale træder i kraft den 1. august 2016


§ 18 Opsigelse

Aftalen løber indtil videre til 31. marts 2018, hvor den bortfalder uden yderligere varsel med henblik på genforhandling.

Aftalen kan ændres ved enighed mellem aftalens parter, eller opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

København, den 10/6/16


Henriette Brockdorff
BUPL


Tobias Børner Stax
Børne- og
Ungdomsforvaltningen

Overgangsordninger fra tidligere forhåndsaftaler

1. Lønnedgang

Aftalen medfører ikke lønnedgang for allerede ansatte ledere, der forsat varetager samme opgave. Der udarbejdes en ny lønaftale for den enkelte leder på baggrund af det nuværende pointtal, hvor godkendte individuelle løntillæg kan videreføres. I tilfælde hvor den nye beregnede løn er lavere end den faktiske indgår forskellen i aftalen som et udligningstillæg.

Alle fremtidige lønstigninger undtagen overenskomstmæssige stigninger modregnes i udligningstillægget.

Nye pointtal opgøres d.1-8-2016.

For ledere der er omfattet af aftalens § 2 Stk. 2, vedrørende større omstruktureringer og/eller nyetableringer og som skal have en højere klassificering, træder ændringen i kraft pr. 1-8-2016, og stigningen modregnes i udligningstillægget.

For ledere der er omfattet af aftalens § 2 Stk. 2, vedrørende større omstruktureringer der medfører fjernelse af hele afdelinger og som konsekvens som skal have en lavere klassificering, træder lønændringen i kraft med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel. I disse tilfælde bibeholdes hele det beregnede udligningstillæg og de individuelt aftalte løntillæg, således at lønnedgangen alene svarer til konsekvensen af det lavere pointtal.

2. Kvalifikationsløn jf §16

Ledere der hidtil har oppebåret tillæg for både pædagogisk diplom og diplom i ledelse, beholder begge tillæg som en personlig ordning.

3. Barnsbestemt handicaptillæg

Der kan ikke indberettes barnsbestemt handicaptillæg jf. institutionsleder aftalens bestemmelser efter 1-08-2016.

4. Omstruktureringer

Der kan ikke indberettes tillæg for omstrukturering jf. institutionsleder aftalens bestemmelser efter 1-08-2016.

5. Reglementsansatte

Reglementsansatte kan ikke sættes ned i trin. Trin kan modregnes i individuel eller forhåndsaftalte kronetillæg.