

**FORHÅNDSAFTALE INDGÅET MELLEM
BUPL FYN OG NYBORG KOMMUNE**

**VEDRØRENDE NY LØN FOR SOUSCHEFER, AFDELINGSLEDERE,
PÆDAGOGER OG STØTTEPÆDAGOGER I DAGINSTITUTIONER PR. 1.
JANUAR 2012**

Forhåndsaftalen gælder fra 1. januar 2012.

Forhåndsaftalen gælder fra 1. januar 2012.

Forhåndsaftalen omfatter souschefer, afdelingsledere, pædagoger og støttepædagoger i daginstitutioner.

GENERELT

Alle tillæg er angivet som årlige beløb i 31/3 2000 niveau.

Alle tillæg udbetales i forhold til beskæftigelsesgraden, med mindre andet er anført.

Hvis der sker ændring/forbedring i de centrale aftaler og overenskomster bortfalder forhåndsftalen på de konkrete punkter fra samme dato. Umiddelbart herefter optages forhandling mellem parterne om lønmidlernes anvendelse.

Funktionsløn ydes udover garantilønnen.

Nyansættelser:

Den lønmæssige indplacering bør være afklaret inden tiltrædelsen ellers håndteres der efter Fællesaftale om lokal løndannelse.

Forud for årlige lønforhandlinger udveksles forslag senest 14 dage forinden.

Opsigelse af funktionsløn og kvalifikationsløn.

1. Såfremt funktionen er tillagt for en periode, bortfalder lønnen ved periodens ophør uden varsel.
2. Funktioner omfattet af forhåndsftalen kan ikke bortfalde, uden at denne forinden er forhandlet med organisationen.
3. Hvis medarbejderen selv opsiges funktionen, bortfalder lønnen herfor.
4. Funktionsløn i en ikke tidsbegrænset periode, opsiges med personligt opsigelsesvarsel.

5. Kvalifikationsløn skal forhandles med organisationen. Dog bevarer ansatte hidtidig kvalifikationsløn, både ved ansøgt og uansøgt overgang til anden stilling inden for samme kommune og i samme type stilling.

Ændring, ophør, opsigelse med videre af denne aftale:

Aftalen forhandles en gang årligt.

Aftalen løber, hvor ikke andet er nævnt fra den 1. januar 2012 og kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel dog tidligst til den 1. april 2013.

Aftalen kan ændres uden varsel ved enighed parterne imellem.

AFLØNNING – souschefer og afdelingsledere

| | |
|--|------------|
| Grundløn | 30 |
| Stillingstillæg til souschefer/afdelingsledere - se *) | |
| Ullerslev Daginstitution (souschef) Ravnekæret Børnehuset Provst Hjortsvej Børnehaven Valhalla Børnehuset Møllervangen | 11 løntrin |
| Ådalens Børnehus (souschef) | 10 løntrin |
| Aunslev Børnehave Frørup Børnehave Børnehaven Taarnborg Børnehaven Damgaardsvænget | 9 løntrin |
| Ullerslev Daginstitution (afdelingsleder) Ådalens Børnehus (afdelingsleder) Børnehaven Hvepseboet Kastaniehuset Skovparkens Børnehave Børnehaven Åhaven | 8 løntrin |
| Institutioner med definerede specialgrupper: Ådalens Børnehus Børnehuset Møllervangen Børnehuset Provst Hjortsvej (indtil 01.08.2012) | 2 løntrin |

Skov- og udegrupper, der er placeret fysisk væk fra institutionen

1 løntrin

**) Ved centralt aftalt grundlønshøjelse kan parterne optage forhandling om stillingstillæggets størrelse.*

GRUNDLØN – pædagoger og støttepædagoger

Grundlønnen følger overenskomsten.

VIKARER

TIMELØNNEDE UDDANNEDE VIKARER

Aflønnes med

- grundløn
- funktions- og kvalifikationsløn i den udstrækning timelønnede er omfattet af forhåndsaftalen
- funktions- og kvalifikationsløn i henhold til centralt indgåede aftaler i den udstrækning betingelserne herfor er opfyldt, jfr. overenskomstens § 11, stk. 1

Der fremsendes **ikke** konkrete lønftaleskemaer for timelønnede.

FUNKTIONSLØN

Barnsbestemt handicaptillæg

Der ydes et pensionsgivende tillæg på 3.800 kr. årligt pr. barn ved varetagelse af særlige arbejdsopgaver i forhold til børn og unge med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med andet særligt behov for støtte.

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 er pålagt institutionen at udføre særlige foranstaltninger i forbindelse med barnets pasning og pleje.

Der vil endvidere kunne ydes handicaptillæg i særlige tilfælde, hvor et barns adfærd er af en sådan karakter, at kommunen skønner, at der er behov for en beskyttelse af børnenes helbred og trivsel og at der derfor iværksættes særlige foranstaltninger over børnene. Tillægget ydes uanset beskæftigelsesgrad, men følger barnet, det vil sige at der max. kan udbetales et tillæg i alt pr. barn.

Børn og unge med særlige behov

Der ydes et tillæg på 12.900 kr. årligt til den pædagog/de pædagoger, der er kontaktperson/er i forhold til børn og familier med behov for udvidet forældresamarbejde. Tillægget dækker 1-7 børn.

Lederen vurderer konkret om tillægget skal udbetales.

Fortolkning: Tillægget kan ikke ydes til pædagoger, der får støttepædagogtillæg eller barnsbestemt handicaptillæg.

Udbetaling af tillægget administreres således, at lederen minimum hvert halve år foretager en vurdering af, om tillægget fortsat skal ydes.

Pædagog- og lærersamarbejde

Der ydes et tillæg på 3.000 kr. årligt til den eller de pædagoger der varetager funktionen, omkring samarbejdet med skolen.

Tillægget ydes uanset beskæftigelsesgrad.

Skov- og udegrupper, der er placeret fysisk væk fra institutionen

Der ydes 1 løntrin til ansatte, der i en periode har specielle arbejdsforhold i forbindelse med skov- og naturafdelinger. Disse arbejdsforhold kræver både fysisk og psykisk mere end arbejde i en traditionel daginstitution.

Løntrinnet ydes for den aktuelle periode.

Specialpædagogisk tillæg.

Til pædagoger i handicapinstitutioner, institutioner med afdelinger/afsnit der udelukkende modtager handicappede børn, ydes et tillæg i årligt grundbeløb på 12.900 kr.

Støttepædagogtillæg

Til ansatte, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner (støttepædagoger) ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 12.900 kr. Støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil 2 tjenestesteder.

Uddannelse, vejledning og supervision

For varetagelse af uddannelses-, vejlednings- og supervisionsopgaver i forhold til praktikanter, elever, studerende m.fl. af minimum 1 måneds varighed ydes et pensionsgivende tillæg på 7.700 kr. årligt.

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Sprogstimulering

For varetagelse af opgaven i forbindelse med sprogstimulering ydes et tillæg på 5.600 kr. årligt.

Særlige funktioner som medarbejderrepræsentant i institutions- og forældrebestyrelser

Der ydes tillæg på 3.200 kr. årligt.

Tillægget ydes, så længe medarbejderen er medlem af bestyrelsen.

Tillægget ydes uanset beskæftigelsesgrad.

Funktionstillægget er fastlagt under hensyn til et vejledende antal møder og vil ikke blive reguleret, såfremt antallet af møder er højere eller lavere end forudsat. Tillægget erstatter ikke den normale løn og ulempetillæg. Der skal fortsat medregnes tid til møderne i tjenesteplanen. Tillægget ydes også til suppleanten, ved fravær udover 3 måneder.

Forsøgs- og udviklingsarbejde, tværgående arbejdsgrupper m.v.

For forsøgs- og udviklingsarbejde samt arbejde i tværgående arbejdsgrupper m.v. iværksat i samarbejde med Børneafdelingen ydes et pensionsgivende funktionstillæg, som forhandles ud fra en konkret individuel vurdering inden arbejdet igangsættes.

KVALIFIKATIONSLØN

Medarbejderne tilbydes en årlig medarbejdersamtale. Den enkeltes personlige lønudvikling kan drøftes i forlængelse af medarbejdersamtalen, dog således at samtalen ikke må udvikle sig til en forhandling, men alene tilkendegivelse af gensidige forventninger. Kvalifikationsløn ydes som hovedregel udover overenskomstens garantilønsbestemmelse, dog således, at der kan aftales løntrin for erfaring, indeholdt i garantilønsbestemmelsen, såfremt det er i overensstemmelse med den til enhver tid gældende politik på området.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn, herunder garantiløn.

Kvalifikationslønskriterier:

Der ydes kvalifikationsløn efter følgende overordnede kriterier:

Længerevarende videreuddannelse (årskurser) på Danmarks Pædagogiske Højskole, Danmarks Lærerhøjskole og Pædagogseminariene udløser 1 løntrin, udover overenskomstens garantilønsbestemmelse.
Diplomuddannelsen udløser 2 løntrin, udover overenskomstens garantibestemmelse.
Honorering ydes, når uddannelsen er bestået.

Nedenstående kvalifikationer kan i øvrigt forhandles ved konkret lønaftale:

- relevant efteruddannelse
- specialviden
- erfaring udenfor faget
- erfaring indenfor faget
- særlig selvstændighed

- personlige kvalifikationer

TILLIDSREPRÆSENTANTER / ARBEJDSMILJØRERPRÆSENTANTER

Varetagelsen af hvervet som (fælles)tillidsrepræsentant må ikke medføre indtægtstab og TR bibeholder derfor den løn inkl. tillæg som pågældende har ved hvervets tiltrædelse. Hvis (F)TR udfører opgaver uden for normal arbejdstid sidestilles dette med almindeligt arbejde og honoreres med sædvanlig løn, særydelser mv. jf. overenskomsten.

Hvis hvervet som (F)TR har et omfang som reducerer (F)TR's mulighed for at få en lønudvikling, der svarer til, hvad der generelt gælder på området, kan der aftales konkret lønkompensation til udligning af forskellen.

Lønkompensationen finansieres af lokal løn og forhandles samtidig med de ordinære lønforhandlinger.

Derudover kan der gives funktionstillæg for hvervet. Disse tillæg finansieres også af lokal løn og forhandles samtidig med de ordinære lønforhandlinger.

Tillæg gives efter følgende kriterier:

| TR-funktion (reguleres ikke for beskæftigelsesgrad) | (Beløb i 31.03.00-niv) |
|---|-------------------------------|
| TR-funktion med mindre end 25 medarbejdere | 4.000 kr. |
| TR-funktion med mindst 25 medarbejdere | 5.000 kr. |
| TR med forhandlingskompetence vedr. løn og arbejdsvilkår (under 25 medarbejdere) | 8.000 kr. |
| TR med forhandlingskompetence vedr. løn og arbejdsvilkår (mindst 25 medarbejdere) | 9.000 kr. |
| FTR uden forhandlingskompetence | 6.000 kr. |
| FTR med forhandlingskompetence | 10.000 kr. |

Derudover kan der aftales individuel kvalifikationsløns efter konkret vurdering.

BUPL har generelt delegeret forhandlingskompetencen til FTR og TR.

TR-suppleanter, der indtræder ved TR's fravær på over 1 måned, ydes funktionsløns som TR jf. gældende aftale.

| AMR-funktion (reguleres ikke for beskæftigelsesgrad) | (Beløb i 31.03.00-niv) |
|---|-------------------------------|
| AMR-funktion med mindre end 25 medarbejdere | 4.000 kr. |
| AMR-funktion med mindst 25 medarbejdere | 5.000 kr. |

Derudover kan der aftales individuel kvalifikationsløns efter konkret vurdering.

Hvis (F)TR/AMR pt. (ved strukturreformen) har et mindre funktionstillæg for en lignende/samme funktion vil der blive suppleret op i henhold til indeværende aftale.

Hvis (F)TR/AMR pt. (ved strukturreformen) har et højere funktionstillæg for en lignende funktion, bibeholdes det høje funktionstillæg mens pågældende er (F)TR/AMR.

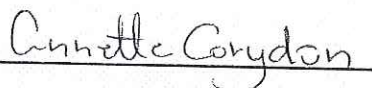
REGLEMENTSANSATTE

Parterne er enige om, i videst mulig omfang at konvertere tillæg til løntrin for de reglementsansatte.

Ved midlertidige tillæg, forhøjes funktionstillægget med en procentsats, svarende til den som indbetales til pensionsordningen (eget + arbejdsgiverbidrag) eller der etableres en supplerende pensionsordning i PBU.

For Nyborg Kommune

Den: 21.12.2011



Annette Corydon
Personaleafdelingen

For BUPL Fyn

Den: 21.12.2011

