



## Forhåndsftale for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger under Børneområdet, Skoleområdet og Ung i Rudersdal samt for institutionsledere i selvejende daginstitutioner

*Indgået mellem BUPL og Rudersdal Kommune.*

### 1. Område:

Aftalen gælder for områdeledere, daglige ledere, SFO ledere og distriktsledere, der er ansat i Rudersdal Kommune med reference til Børneområdet, Skoleområdet og Ung i Rudersdal, dog ikke for ansatte efter det sociale kapitel.

Aftalen gælder for ansatte omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v., med tilhørende protokollater eller i henhold til reglementet.

Omfatter endvidere pædagogisk uddannede institutionsledere ansat på selvejende daginstitutioner, med hvem Rudersdal Kommune har indgået en driftsoverenskomst, såfremt bestyrelsen for den enkelte institution tilslutter sig forhåndsftalen.

**Bemærkning:** *Det er Rudersdal Kommune v/Børneområdet, der fremsender tilbud om tilslutning til forhåndsftalen til de enkelte bestyrelser. BUPL modtager en årlig tilbagemelding på, hvilke selvejende daginstitutioner, der er omfattet af denne aftale.*

### 2. Procedure:

Aftale om udmøntning af lønmidlerne indgås mellem BUPL og Rudersdal Kommune. Parterne meddeler via procedureaftalen hinanden, hvem der er forhandlingsberettiget på institutionsniveau/områdeniveau og kommuneniveau.

Udmøntning i henhold til denne aftale:

Ved nyansættelse:

- Lønnen fastsættes med udgangspunkt i overenskomsten og denne forhåndsftale, og lønaftale indgås mellem leder og BUPL/TR.

Tillæg til løn for aktuelt ansatte:

- Udmøntes af leder, når betingelserne jf. forhåndsftalen er opfyldt. Leder sender kopi af tillæg til lønaftalen til BUPL/TR
- Ved eventuel tildeling af løn ud over forhåndsftalen, fremsendes forslag til individuel løn fra såvel BUPL som fra leder.

Udbetaling finder sted ved først mulige lønkørsel, efter at aftale er indgået og underskrevet.

### 3. Anvendelse:

Lønmidlerne anvendes til:

- a) kvalifikationsløn
- b) funktionsløn
- c) resultatløn

Løn kan aftales som løntrin eller som tillæg. Alle tillæg er pensionsgivende, og angives i årligt grundbeløb, niveau 31.3.2000, med mindre andet er aftalt.

Engangstillæg er i nutidskroner og er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt.

Tillæg reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad, med mindre andet er aftalt.

Funktionsløn oppebæres, så længe funktionen varetages. Funktionslønnen bortfalder uden yderligere varsel ved udgangen af den måned, funktionen ikke længere udføres, med mindre andet aftales.

### 4. Indplacering

Stillingsbetegnelse	Centralt aftalt	Kommunalt funktionstillæg for ledelse	Samlet lønindplacering
<b>Børneområdet</b> **)Områdeinstitutionsleder	Trin 47+ 3.200 kr. årligt	3 trin	Trin 50 + 3.200 kr. årligt
*)Daglig leder under 50 enheder	Trin 39 + 3.200 kr. årligt	-	Trin 39 + 3.200 kr. årligt
*)Daglig leder mellem 50 og 120 enheder	Trin 39 + 3.200 kr. årligt	2 trin	Trin 41 + 3.200 kr. årligt
*)Daglig leder mellem 121 og 179 enheder	Trin 39 + 3.200 kr. årligt	3 trin + 5.000 kr. årligt	Trin 42 + 8.200 kr. årligt
*) **)Daglig leder mellem 180 enheder og op	Trin 39+3.200 kr. årligt	5 trin + 7.000 kr. årligt	Trin 44 +10.200 kr. årligt
<b>Skoleområdet</b> **)SFO ledere 0-10 klasser	Trin 47 + 3.200 kr. årligt	-	Trin 47 + 3.200 kr. årligt
**)SFO ledere 11-19 klasser	Trin 48 + 3.200 kr. årligt	-	Trin 48 + 3.200 kr. årligt
**)SFO ledere 20 eller flere klasser	Trin 49 + 3.200 kr. årligt -	-	Trin 49 + 3.200 kr. årligt
<b>Ung i Rudersdal</b> **)Distriktsledere	Trin 47 + 3.200 kr. årligt	6.000 kr. årligt	Trin 47 + 9.200 kr. årligt

\*) Lønindplacering sker i forhold til det budgettekniske børnetal. For den selvejende institution Ruderen er aftalt særlig lønindplacering.

\*\*) Det forudsættes, at ovenstående ledere har et kvalifikationsniveau svarende til årskursus/diplomuddannelse. Hvis ikke, skal der i forbindelse med ansættelsen aftales en forpligtende uddannelsesplan for lederen.

Såfremt der centralt indgås aftaler om lønstigninger (trin/tillæg), der får indvirkning på ovennævnte lønsammensætning, vil der blive foretaget modregning i den enkelte medarbejders lønindplacering.

## 5. Funktionsløn:

	Begrundelse	Der udmøntes
5.1	Konstitution	<p>Ved konstitution i højere klassificeret stilling indplaceres den ansatte med den for stillingen gældende basisløn samt funktionsløn, såfremt funktionen fortsætter i konstitutionsperioden. Den ansatte er altid sikret lønfremgang svarende til minimum 6.800 kr. i årligt grundbeløb.</p> <p>For reglementsansatte ydes et tillæg svarende til forskellen mellem den løn, den ansatte ville opnå ved ansættelse i den højere stilling og lønnen i den pågældendes egen stilling. Den, der konstitueres, er altid sikret lønfremgang med et tillæg svarende til minimum 6.800 kr. i årligt grundbeløb.</p>
5.2	Vejledning af Pædagogstuderende og PA-elever	<p>Generelt gælder, at ledelsespersoner ikke fungerer som vejledere for pædagogstuderende og/eller PA-elever. Såfremt lederen undtagelsesvis er ansvarlig for vejledning ydes et tillæg på 10.500 kr. årligt.</p> <p>Tillægget reduceres i forhold til varigheden af praktikforløbet (rundet op til hele antal måneder); men ikke i forhold til beskæftigelsesgrad (lønvota).</p> <p>Tillægget udbetales samlet ved praktikkens ophør.</p> <p>Der ydes kun et tillæg ad gangen, uanset antal praktikanter/elever.</p> <p><b>Bemærkning:</b> Et eksempel kan være en leder, der er ansvarlig for praktikforløb for en eller flere pædagogstuderende samtidigt i 6 måneder. Der udbetales 6/12 af 10.500 kr. årligt (niveau 31.3.2000) uanset beskæftigelsesgrad og antal praktikanter/elever.</p>
5.3	<b>Børneområdet</b> Børnehaven Rudegaards Allé og Zebragruppen i Sjælsø Børnehus	Til de daglige ledere af Rudegaards Allé og Zebragruppen i Sjælsø Børnehus ydes et særligt tillæg på 5.200 kr. årligt.

5.4	<b>Børneområdet</b> Ressourcegrupper/pladser	Til daglige ledere, der i børnehuset/institutionen har en lille gruppe af børn med særlige behov, som er integreret i børnehuset/institutionens øvrige børnegrupper, ydes et tillæg på 6.000 kr. årligt. Gruppen skal være aftalt oprettet med Børneområdet, og børnene skal visiteres til gruppen.  <i>Bemærkning: P.t. gældende i Tusindbenshuset, og i Pilegården</i>
-----	---	--

Der kan derudover lokalt aftales yderligere kvalifikationsløn.

#### 6. Kvalifikationsløn:

	Begrundelse	Der udmøntes
6.1	<b>Børneområdet</b> Diplomuddannelsen	Til daglige ledere, der har gennemført en for stillingen relevant diplomuddannelse, udmøntes et tillæg på 7.000 kr. årligt.  <i>Bemærkning: Gælder dog ikke for daglige ledere med 180 enheder og op, jf. pkt. 4 – indplacering.</i>
6.2	Videreuddannelse	Til ledere, der har gennemført en masteruddannelse, en supervisor uddannelse, en cand.pæd. uddannelse eller lignende uddannelse, der opkvalificerer til arbejdet som ledelsesperson, ydes et tillæg på 6.000 kr. årligt

Der kan derudover lokalt aftales yderligere kvalifikationsløn.

#### 7. Overgangsordning:

Ledere, der er varigt ansat i Rudersdal Kommune pr. 31. december 2013, bevarer deres hidtidige indplacering, hvis de efter de gamle forhåndsftaler/lokaftaler var aflønnet på et højere niveau end efter forhåndsftalen pr. 1. januar 2014.

#### 8. Ikrafttræden og opsigelse:

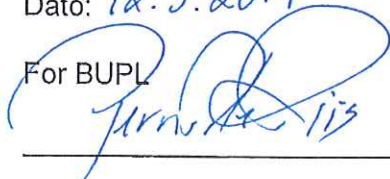
Denne aftale træder i kraft 1. januar 2014.

Forhåndsftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Aftalen skal bekræftes, og revideres i overensstemmelse med evt. nye bestemmelser.

Dato: 12.3.2014

For BUPL



Dato: 14.3.2014

For Rudersdal Kommune

