

## Forhåndsftale

indgået mellem  
Helsingør Kommune og BUPL Nordsjælland  
vedr. funktionsløn og kvalifikationsløn for ledere ved daginstitutioner m.v.  
pr. 1. april 2008

### § 1 Aftalens område

Aftalen gælder for ledere i Helsingør Kommune og ved selvejende daginstitutioner med drifts- overenskomst med Helsingør Kommune med ansættelsesforhold efter overenskomsten mellem Kommunernes Landsforening og BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk, for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v. med tilhørende protokollater. (pr. 2. april 2009 lederoverenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstilling i kommunerne indgået mellem KL og BUPL m.fl.)

### § 2 Grundløn

Grundlønnen er følgende, jf. overenskomstens § 6 (tillæg i 31.3.2000-niveau, årligt):

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2008	Løntrin pr. 1. april 2009
Ledere	Løntrin 33 + 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau),  Løntrin 38 + 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau) eller  Løntrin 43 + 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau)	Løntrin 34 + 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau),  Løntrin 39 + 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau) eller  Løntrin 44 + 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau)
Ledere i en SFO i Helsingør Kommune	Løntrin 43 + 3.200 kr. (31. marts 2000 niveau)	Løntrin 44 + 3.200 (31. marts 2000 niveau)

Ledernes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens indhold. Ved nybesættelse af lederstillinger efter 2. april 2009, er det den hidtidige aftalte løn for stillingen (grundløn og funktionsløn), der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

For nyoprettede lederstillinger vurderer Helsingør Kommune og BUPL – Nordsjælland stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i kommunen og på grundlag heraf aftales en grundlønsindplacering og en eventuel forud fastsat funktionsløn. Grundlønnen kan højst udgøre løntrin 50.

For alle gælder, at grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udlignings-tillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

## Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuelt kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Alle trin/tillæg ydes som udgangspunkt med start den 1. i en måned og evt. slutdato med udgangen af en måned.

Alle tillæg og trin ydes i forhold til beskæftigelsesgraden, medmindre andet aftales.

Alle tillæg er opgivet i 31.3.2000-niveau.

### Der er centralt aftalt funktionsløn for følgende funktioner (med decentral prisfastsættelse):

- 1) I perioder, hvor en institution modtager lønnede praktikanter, øvelsespraktikanter og/eller PGU elever, ydes lederen af institutionen et årligt tillæg på kr. 6.600.
- 2) I perioder, hvor en institution modtager PA elever ydes lederen af institutionen et årligt tillæg på kr. 8.600.
- 3) Hvis institutionen modtager en PA elev, der kun skal være i praktik i 2 uger, ydes lederen af institutionen et engangsbeløb på kr. 500 kr.

Der kan kun ydes 1 tillæg ad gangen. Hvis institutionen modtager praktikanter efter 1 og 2 samtidig, ydes det højeste tillæg dvs. kr. 8.600 årligt

### Der er decentralt aftalt funktionsløn for følgende funktioner (med decentral prisfastsættelse):

Et årligt tillæg på kr. 12.900 ved beskæftigelse som:

- Leder ved handicapdaginstitutioner, herunder hjælpeskolefritidshjem, leder af skolefritidsordninger, der udelukkende modtager handicappede børn, og leder af handicapklubber.
- Leder ved heldagsskoler, selvstændige specialskoler, folkeskoler med specialklasserækker (specialskoleafsnit), observationsklinikker o.l. i folkeskolen, undervisningscentre for svært handicappede børn.

Et årligt tillæg på kr. 5.300 ved beskæftigelse som:

- Leder i daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber eller ordninger med afdelinger eller afsnit, der udelukkende modtager handicappede børn.

### Ledelsestillæg:

Ved fremtidige nybesættelser af lederstillinger tildeles ledelsestillæg efter antallet af normerede fuldtidsstillinger, som lederen har ledelseskompetence overfor.

Der tildeles ledelsestillæg efter følgende model:

Normerede fuldtidsstillinger	Årligt tillæg i 31.3.2000-niveau
< 10	10.000 kr.
< 20	17.700 kr.
> 20	23.700 kr.

Ovenstående ledelsestillæg ydes ikke til ledere ansat i en SFO.

Tillæg til ledere ansat i en SFO ydes i henhold protokollat for lønindplacering af ledere i en SFO indgået mellem BUPL og Helsingør Kommune:

SFO afdelinger	Årligt tillæg i 31.3.2000-niveau
Ved 2 SFO afdelinger	15.600 kr.
Ved 3 SFO afdelinger	19.000 kr.

Der er mellem Helsingør Kommune og BUPL Nordsjælland enighed om, at ledere i Helsingør Kommune som minimum vil oppebære en samlet løn svarende til løntrin 40.

### **Indkøringstillæg**

- Der ydes til nye ledere, der ikke tidligere har varetaget cheffrollen i Helsingør Kommune, et tidsbegrænset tillæg ("indkøringstillæg") på mellem 3.000 kr. og 9.000 kr. årligt. Tillægget gives det 1. år for indkøring i det nye job og konverteres automatisk til kvalifikationsløn, med mindre at Børne- og ungeforvaltningen på baggrund af en konkret vurdering ønsker at tillægget skal bortfalde.

### **§ 4 Kvalifikationsløn**

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer, og beholdes så længe den enkelte medarbejder er ansat i stillingen. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Alle tillæg og trin ydes i forhold til beskæftigelsesgraden, medmindre andet aftales.

Alle tillæg er opgivet i 31.3.2000-niveau.

**Der er centralt aftalt følgende kvalifikationsløn (med decentral prisfastsættelse):**

Der er lokalt aftalt følgende honorering:

- Ledere under lederoverenskomsten for pædagogisk uddannet personale, som har gennemført og bestået en fuld Pædagogisk Diplomuuddannelse ydes et årligt tillæg på 8.000 kr. (31.3.2000-niveau). Der kan kun ydes 1 tillæg ad gangen.
- Ledere under lederoverenskomsten for pædagogisk uddannet personale, som har gennemført og bestået relevant videreuddannelse og som ikke er omfattet af ovenstående punkt, aftales i den konkrete situation, om der skal honoreres, og i givet fald med hvor meget.

### **§ 5 Pension af funktions- og kvalifikationsløn**

Til overenskomstansatte ydes funktions- og kvalifikationsløn som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin, og pensionsbidrag indbetales efter pensionsgivende løn på dette trin.

Såfremt der til reglementsansatte ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. årligt (31.3.2000-niveau) ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse overstiger 3.800 kr. årligt, etableres supplerende pensionsordning.

**§ 6****Overgangsbestemmelser i forhold til tidligere forhåndsftale/overenskomst**

Ansatte, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn (personlig løngaranti). Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til ny løndannelse. Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Overgangstrin/-tillæg kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udlignings-tillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra ved forfremmelser til leder- og specialistgrundlønninger.

**§ 7****Opsigelse af funktions- og kvalifikationsløn**

Funktionsløn og kvalifikationsløn opsiges efter bestemmelserne i "Fællesaftale om lokal løndannelse" indgået mellem KL og organisationerne i den pædagogiske branche (09.06).

Funktionsløn, der er aftalt ydet i en tidsbegrænset periode, bortfalder dog uden yderligere varsel.

**§ 8****Lønfastsættelse**

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Lønfastsættelsen sker i øvrigt i henhold til "Aftale om procedure vedr. lokal løndannelse for den pædagogiske branche." indgået mellem Helsingør Kommune og lokale repræsentanter for organisationerne i den pædagogiske branche, om bl.a. tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

Hvis ledelsesopgaven ændres markant har lederen ret til en ny lønsamtale.

**§ 9****Tvister**

Der henvises til reglerne i "Fællesaftale om lokal løndannelse" indgået mellem KL og organisationerne i den pædagogiske branche.

**§ 10****Godkendelse og opsigelse**

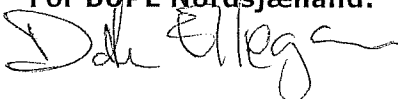
Denne aftale er gældende fra den 1. april 2008 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts til bortfald, dog tidligst til den 31. marts 2011.

Forhåndsftalens bestemmelser vedr. centralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn (med central og decentral prisfastsættelse) videreføres efter den 1. april 2011, indtil der er indgået ny overenskomst og forhåndsftale.

Dato: 25/6-09

Dato: 25/6-09

For BUPL Nordsjælland:



For Helsingør Kommune:

