

Forhåndsftale mellem Hvidovre Kommune og BUPL Storkøbenhavn for pædagogisk uddannet personale samt afdelingskoordinatorer, afdelingsledere og souschefer.

§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for pædagoger, afdelingskoordinatorer, afdelingsledere og souschefer ansat ved Hvidovre Kommune, herunder ansatte i henhold til kapitel 3 (timelønnede) samt tilhørende protokollater, i overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv, mellem KL og BUPL forbundet for pædagoger og klubfolk.

§ 2. Principper for løndannelse

Det tilstræbes, at der ved fastansættelse af løn kan ske en individuel og fleksibel løndannelse i relation til den enkelte institution behov og ønsker og at lønnen afspejler de forskelligartede krav til den enkelte i forhold til de krav den enkelte institution stiller.

Alle funktionstillæg i denne aftale ophører med funktionens ophør uden yderligere varsel.

Alle tillæg i denne aftale er pensionsgivende og i 31. marts 2000-niveau.

Med mindre andet fremgår, reduceres tillæggene ikke forholdsmæssigt ved nedsat arbejdstid.

§ 3. Grundløn og Garantiløn

Der henvises til overenskomstens bestemmelser herom (§§ 6 og 8).

Tillæg der gives efter denne aftale modregnes ikke i garantilønnen.

§ 4. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes udover grundløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer som f.eks. uddannelse og erfaring erhvervet før og under ansættelsen. Kvalifikationsløn er aftalt i varige løntrin og tillæg og følger den ansatte.

Stk. 2 – Løntrin til afdelingsledere og souschefer

Der ydes et løntrin til afdelingsledere og souschefer for kompleksitet i stillingen på Center for Børn og Familie og Center for Skole og uddannelses områder.

Stk. 3 – pædagogisk diplomuddannelse

Der ydes 2 løntrin til ansatte der har gennemført den pædagogiske diplomuddannelse eller den 1-årige videregående uddannelse fra Den Sociale Højskole, DPU eller DLH "årskursus" eller lignende.

Stk. 4 – Diplomuddannelse i ledelse eller DOL

For afdelingskoordinatorer ydes et tillæg på to løntrin ud over grund- og garantiløn for gennemført relevant diplomuddannelse eller DOL.

§ 5. Funktionsløn

Funktionsløn ydes udover grundløn og evt. kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderes varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområde.

Stk. 2 – Souschefer

Til souschefer ydes 5-løntrin for den særlige faglige funktion og opgaver der udføres i stillingen.

Stk. 3 – Afdelingskoordinatorer

Der ydes et funktionstillæg på kr. 12.000 årligt for afdelingskoordinatorfunktionen.

Stk. 4 – Vejledningsopgaver

Der ydes et funktionslønstillæg på kr. 8000 årligt for vejledning af hver pædagog-studerende i praktik og andre uddannelsespraktikanter, herunder PAU-elev, som institutionen tager imod. Praktikperioden kan evt. deles mellem flere pædagoger. Tillægget ydes for funktionen som vejleder og kun for den periode, hvor pågældende har den studerende i praktik. Hvis der er flere vejledere på samme studerende deles beløbet forholdsmæssigt mellem de ansatte.

Stk. 5 – Støttepædagoger m.fl.

Der ydes et funktionstillæg på kr. 12.900 årligt til støttepædagoger og pædagoger i special- og handicapgrupper, specialinstitutioner, specialklasserække og pædagoger ansat til specielle opgaver i skolen, herunder undervisningsassistenter. Tillægget reduceres i forhold til antal timer medarbejderen varetager opgaven.

Stk. 6 – Tillidsrepræsentanter

Til tillidsrepræsentanter ydes der følgende funktionstillæg.

Kr. 12.900 årligt til tillidsrepræsentanter i institutioner og skoler med LokalMED og i sammenlagte institutioner.

Kr. 7.500 årligt for øvrige tillidsrepræsentanter.

Stk. 7 – Arbejds miljørepræsentanter

Der ydes et funktionstillæg til arbejdsmiljørepræsentanter på kr. 4.500 årligt.

Stk. 8 – Repræsentanter i forældreråd, bruger-, skole- og forældrebestyrelser

Der ydes et funktionstillæg til medarbejderrepræsentanter i brugerbestyrelser/forældreråd på kr. 3.500 årligt.

§ 6. Individuelle aftaler

Udover overstående forhåndsaftalte tillæg. Kan der indgås individuelle aftaler efter konkret vurdering og forhandling om kvalifikations- og/eller funktionsløn.

§ 7. Bortfald af tillæg

Et funktionstillæg bortfalder uden varsel fra arbejdsgivers side, hvis det er en tidsbegrænset specialfunktion. Når pågældende selv ønsker at funktionen ophører, bortfalder funktionstillægget uden yderligere varsel. Funktionsløn i øvrigt, kan opsiges med det almindelige opsigelsesvarsel for den enkelte ansatte til en måneds udløb.

§ 8. Besættelse af stillinger

Nyansatte indplaceres efter denne aftale. Lønnen aftales mellem BUPL Storkøbenhavn og arbejdsstedet efter indhentelse af reference mv. Kopi af ansættelsesbrevet sendes til BUPL Storkøbenhavn.

Stk. 2 – Andres indplacering

Personer der ikke umiddelbart kan indplaceres i henhold til denne aftale forhandles individuelt mellem Hvidovre Kommune og BUPL Storkøbenhavn.

§ 9. Ikrafttræden og tidligere aftale

Denne aftale træder i kraft 1. januar 2018.

Stk. 2 – Tidligere forhåndsaftaler

Ved indgåelse af denne forhåndsaftale bortfalder samtlige tidligere forhåndsaftaler mellem BUPL Storkøbenhavn og Hvidovre Kommune.

Stk. 3 – De ansattes hidtidige indplacering

For ansatte der ved indplacering i henhold til tidligere forhåndsaf tale eller jf. individuelle aftaler oppebærer et tillæg som følge af nærværende aftale, vil der som udgangspunkt ske modregning ved den individuel indplacering i nærværende aftale. Der kan aftales andet end modregning.

Stk. 4 – Forhandling af aftalen

Forhandling af aftalen kan finde sted, når en af parterne anmoder om det, og kan ændres ved enighed.

Stk. 5 – Opsigelse af aftalen

Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en måned udgang.

Stk. 6 – Bilag til denne aftale.

Bilag 1 – Forhåndsaf tale vedrørende inklusionspædagoger.

Bilag 2 – Aftale om tillæg for pædagoger i Skole, SFO og Klub der har timer i undervisningen.

Hvidovre den 1. januar 2018.

For Hvidovre Kommune:



Charlotte Thorsen

For BUPL Storkøbenhavn:



Karim O'Hansen

