



Greve Kommune

# Forhåndsftale

for

**Dagtilbudsledere i Daginstitutioner for 0-6 årige i Center for Dagtilbud**

**og Skoler mellem BUPL og Greve Kommune**

**1. august 2023**

## Præambel

Med denne aftale ønsker Greve Kommune og BUPL Midtjylland at sætte en ramme for lederlønninger for dagtilbudsledere på 0-6 års området, der afspejler opgaverne og ansvaret. Ønsket med aftalen er at sikre transparens og lønninger, der både afspejler den enkeltes opgaver og disses kompleksitet og den enkeltes erfaring og kompetencer. Aftalen er indgået i overgangen mellem en distriktsstruktur og selvstændige dagtilbud og afspejler derfor også overgangen fra at være ansat som pædagogisk leder til at være ansat som dagtilbudsleder.

Som grundlag for at sikre både transparens og en oplevelse af meningsfulde forskelle i lønninger, har parterne med denne aftale udmøntet hovedparten af de lønmidler, der er til rådighed på området. Dermed vil der som udgangspunkt ikke være grundlag for individuel lønforhandling, medmindre der sker ændringer i opgaver eller der varetages særlige funktioner. Ved den årlige lønforhandling vil Center for Dagtilbud og Skoler og BUPL gennemgå alle lønninger og den herværende aftale. Der kan i henhold til Fællesaftalen altid fremsættes krav om en årlig lønforhandling.

## Generelt

Aftalen er indgået mellem Greve Kommune og BUPL Midtjylland i henhold til "Overenskomst for Pædagogisk uddannet personale i lederstillinger i kommunen" indgået mellem Kommunernes Landsforening og BUPL.

Aftalen træder i stedet for følgende aftaler:

Alle tidligere forhåndsftaler på området "leder i daginstitutioner for 0-6 årige" idet aftalen skal være dækkende og gældende for hele området og skabe overblik.

Parterne er enige om at aftalen er indgået i henhold til "Fællesaftale om lokal løndannelse på det pædagogiske område" (09.06).

Indgåelse af forhåndsftaler varetages af Centercheferne i samarbejde med HR for det pågældende område og BUPL Midtjylland.

Medmindre andet er anført under de enkelte lønelementer, er følgende gældende for funktions- og kvalifikationslønsaftaler:

Pension	De i aftalen omhandlede funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende medmindre andet er anført under den enkelte lønaftale.
Prisniveau	Aftalte tillæg angives i niveau 31.03.2000, medmindre andet er anført under den enkelte lønaftale.
Beskæftigelsesgrad	Beløb beregnes forholdsmæssigt i forhold til pågældendes beskæftigelsesgrad, medmindre andet særligt fremgår af lønaftalen.
Stop af funktionsløn	Funktionstillæg i henhold til forhåndsftalen bortfalder uden yderligere varsel ved udgangen af den måned, hvor funktionen ophører.  Det er enhedschef for dagtilbuds ansvar at underrette Lønadministrator.  Derudover henvises til opsigelsesbestemmelserne i fællesaftalen (09.02) § 12 stk. 2 hvor der i bemærkningerne står, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Flexjob	Medarbejdere i fleksjob er omfattet af forhåndsaftalen. Medarbejder i fleksjob på gammel ordning er omfattet af forhåndsafalterne. I forhold til funktionsløn dog kun for så vidt angår beskæftigelsesdelen.
Ikrafttræden:	Aftalen træder i kraft den 1. august 2023, og erstatter alle tidligere indgåede aftaler.
Revision/ændring	Aftalen kan ændres uden opsigelse såfremt parterne er enige om det.
Opsigelse	Aftalen kan af begge parter opsiges skriftligt til ophør med tre måneders varsel til en måneds udgang.  Skulle overenskomstændringer indebære en utilsigtet og uforholdsmæssig honorering af enkelte funktioner, kvalifikationer eller personer, optager parterne forhandling med henblik på eventuel modregning. Ligeledes vil en eventuel senere central finansiering af lønelementer, der med denne aftale er forudsat finansieret ved lokale lønmidler, give anledning til genforhandling af den tilsvarende sum.

Dato: 28. juni 2023

Greve Kommune



Morten Bøgelund Andersen  
Direktør


BUPL 29.06.23



Sara Nissen  
BUPL Midtsjælland

Dato: 28. juni 2023

Greve Kommune



Stine Basballe  
Centerchef Økonomi og HR

1. Grundløn	
Hvem er omfattet /Kriterier	Lønftale
1.0 Leder i daginstitution: Op til 100 enheder 101-175 enheder 176- 250 enheder mere end 250 enheder	Grundlønstrin 47 Grundlønstrin 48 Grundlønstrin 49 Grundlønstrin 49+18000
<p>Hvis en leder skifter institution, nedsættes grundlønnen såfremt antallet af enheder i den nye institution svarer til et lavere grundlønstrin. Dog skal institutionen have mere end 20 enheder under det lavere trin. Det samme vil være tilfældet hvis enhedstallet i en institution i mere end 18 måneder har været 20 enheder under det trin dagtilbudslederens grundløn er indplaceret efter.</p> <p>Grundlønstrin ændres ikke ved midlertidige foranstaltninger – fx kortvarig udvidelse med 1 stue eller en pavillon, men der kan aftales honorering for dette.</p> <p>Ved permanent ændring af normeringen i opadgående retning ændres løntrin ved øjeblikkelig virkning.</p>	
2. Funktionsløn	
Hvem er omfattet /Kriterier	Lønftale
2.0 LTR	Der ydes et tillæg på 6.500 kr. årligt
2.1 Handicap, basis, støttegrupper pr visiteret barn	Der ydes et tillæg på 2.000 kr. årligt
2.2 Flere matrikler uden mellemlider	Der ydes et tillæg på 15.000 kr. årligt
<p>På alle matrikler skal der være ledelse enten i form af mellemlider eller dagtilbudsleder. Såfremt at dette ikke er tilfældet udløses tillæg til dagtilbudsleder for flere matrikler.</p> <p>Flere matrikler defineres som matrikler adskilt af offentlig vej eller cykelsti.</p>	
2.3 Socioøkonomisk udligning	Der ydes et tillæg på 10.000 kr. årligt
<p>Tillægget udløses hvis der på et tidspunkt foretages socioøkonomiske reguleringer i ressourcetildelingen til institutionen. De faktorer og principper, der udløser tildeling af socioøkonomiske midler vil være de samme som lægges til grund for tildeling af denne funktionsløns.</p>	
2.4 Særlige indsatser der rækker ud over forhåndsftalen fx fokusgruppe.	Aflønning aftales inden indsatsen iværksættes

### 3. Kvalifikationsløn

Kvalifikation	Lønftale
<p>3.1 ½ Diplomuuddannelse i ledelse</p> <p>For dagtilbudsledere der dokumenteres at have gennemført diplommoduler svarende til 30 ECTS som kan indgå i en diplomuddannelse i ledelse.</p>	Der ydes et tillæg på 4.000 kr. årligt
<p>3.2 Diplomuuddannelse i ledelse</p> <p>Diplomuuddannelse For dagtilbudsledere der dokumenteres at have gennemført en af følgende uddannelser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplomuuddannelse (60 ECTS points)</li> </ul> <p>Eller</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tilsvarende ledelsesmæssige eller pædagogiske efter- og/eller videreuddannelser svarende til 60 ECTS point</li> </ul> <p>Tillægget erstatter 3.1 '½ Diplomuuddannelse i ledelse'</p>	Der ydes et tillæg på 12.000 kr. årligt
<p>3.3 Erfaring (Ansættelse som leder på lederoverenskomst i Greve Kommune)</p> <p>1 år</p> <p>6 år</p>	<p>Der ydes et tillæg på 6.000 kr. årligt</p> <p>Der ydes et tillæg på 12.000 kr. årligt 6 års erfaring erstatter 1 år.</p>
<p>3.4 Erfaring (generel ledererfaring på lederoverenskomst fra dagtilbud)</p> <p>12 år</p>	Der ydes yderligere et tillæg på 6.000 kr. årligt