

# Forhåndsftale om udmøntning af løn til souschefer ansat i Lyngby-Taarbæk Kommunes dagtilbud gældende fra 1. januar 2015

---

## 1. Område

- 1.1 Denne aftale gælder for souschefer ansat efter Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. i Lyngby-Taarbæk Kommunes dagtilbud.
- 1.2 Forhåndsftalen omfatter endvidere souschefer ansat efter Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. i selvejende daginstitutioner, hvormed Lyngby-Taarbæk Kommune har indgået driftsoverenskomst

## 2. Generelle forudsætninger

- 2.1 Lønnen fastsættes på baggrund af kommunens lønpolitik, der forudsættes kendt og accepteret af alle. Lønnen afspejler ansvar, præstationer og indsatser i jobbet.
- 2.2 Løntillæg aftales i årligt grundbeløb 31.03.2000-niveau og udbetales i forhold til beskæftigelsesgraden med mindre andet konkret aftales. Undtaget herfra er engangstillæg og resultatløn, der aftales i nutidskroner og som ikke, med mindre det konkret aftales, reguleres med beskæftigelsesgraden. Løn, der ydes for en tidsbegrænset periode, bortfalder uden yderligere varsel, når perioden ophører.
- 2.3 Der forhandles som udgangspunkt løn en gang årligt, såfremt en af parterne begærer dette. Der henvises i øvrigt til bilag 1 samt den på et hvert tidspunkt gældende procedureaftale.
- 2.4 Såfremt der i den centrale overenskomst aftales løn for kvalifikationer/funktioner, som udløser løn i henhold til denne forhåndsftale, så bortfalder løn efter denne aftale uden yderligere varsel, i det øjeblik den centrale overenskomst bestemmelser træder i kraft. Der optages forhandling mellem parterne om eventuelle tilbageløbsmidler.

## 3. Grundløn

- 3.1 Grundlønnen aftales mellem KL og BUPL, jævnfør gældende Overenskomst. Grundlønnen er fastsat således, at den dækker omfanget af souschefens ledelsesfunktioner i en lille institution.

## 4. Funktionsløn

- 4.1 Funktionsløn ydes udover grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionslønnen baseres på funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen. Funktionsløn udbetales så længe funktionen varetages og ophører, når funktionen bortfalder. Alternativ kan funktionsløn udbetales som resultatløn.
- 4.2 Udover grundlønnen tildeles souschefen følgende:

Institutionens størrelse	Funktionsløn
000 - 059 enheder	+ 6 trin
060 - 089 enheder	+ 7 trin
090 - 119 enheder	+ 8 trin
120 - 149 enheder	+ 10 trin
150 ≤ enheder	+ 11 trin

(Et børnehavebarn = 1 enhed / et vuggestuebarn = 2 enheder)

- I tillægget er indeholdt hensynet til institutionens størrelse. Endvidere forventes souschefen at være fleksibel i forhold til opgavevaretagelsen samt at udvise ansvarlighed og omstillingsparathed.
- 4.3 For arbejde i dagtilbud med > 20 % børn, hvor begge forældre har anden etnisk baggrund end dansk, ydes et tillæg på 4.000 kr.
- 4.4 Hvis en souschef undtagelsesvis tillægges vejlederfunktion overfor en praktikant fra pædagoguddannelsen ydes et tillæg på 6.400 kr. **Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden** og oppebæres i den periode, hvor funktionen varetages.
- 4.5 Hvis en souschef undtagelsesvis tillægges vejlederfunktion overfor en praktikant fra Den Pædagogiske Assistentuddannelsen (PAU) ydes et tillæg på 4.000 kr. **Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden** og oppebæres i den periode, hvor funktionen varetages.
- 4.6 Ved konstituering i en højere klassificeret stilling tildeles souschefen et funktionstillæg for konstituering svarende til forskellen mellem souschefens samlede lønindplacering og den pågældende stillings grund- og funktionsløn. Tillæggets størrelse kan efter konkret og individuel forhandling mellem parterne ændres til gunst for souschefen. Konstitution skal altid medføre en lønstigning. Tillæg for konstituering bortfalder uden yderligere varsel i det øjeblik konstitueringen ophører.
- 4.7 Souschefer, der fast varetager arbejdsopgaver på samme vilkår og af samme omfang som pædagogerne på arbejdsstedet, kan efter en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde tildeles tillæg efter gældende regler i pædagogernes forhåndsftale for følgende funktioner:

- For medvirken til opstart af en ny institution samt ekstraopgaver som følge af genhusning i forbindelse med større ombygninger, renoveringer m.m.
- For varetagelse af særlige arbejdsopgaver i forhold til handicappede børn
- For varetagelse af særlige arbejdsopgaver i forhold til børn og unge med særligt behov for støtte

## 5. Kvalifikationsløn

- 5.1 Kvalifikationsløn ydes udover grundlønnen og funktionsløn. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring samt en konkret vurdering af, hvordan souschefen fungerer i jobbet.
- 5.2 For mere end 2 års ledelseserfaring som afdelingsleder, souschef, leder eller anden erfaring, der kan sidestilles hermed, ydes 1 løntrin.
- 5.3 Souschefer, der har gennemført og bestået diplomuddannelsen i ledelse, tildeles et tillæg på 8.500 kr. Løn tildelt for anden lederuddannelse modregnes med mindre andet konkret og individuelt aftales.
- 5.4 Souschefer, der har gennemført og bestået en (eller flere) uddannelse(r) på diplom-, master eller kandidatniveau med relevans for vedkommendes funktion, ydes et tillæg på mellem 4.000 kr. og 8.500 kr. for relevant uddannelse. For diplom i ledelse se punkt 5.3.

## 6. Aftalens ikrafttrædelse og opsigelse

- 6.1 Aftalen har virkning fra 01.01.2015. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Dato: 7/9. 2015



Erik Pedersen  
Centerchef  
Center for Uddannelse og Pædagogik  
Lyngby-Taarbæk Kommune

Dato: 15-4-2015



**BUPL**  
Nordsjælland  
Østergade 4 A. 3400 Hillerød  
Katja Bank Christensen  
Konsulent  
BUPL Nordsjælland  
BUPL

## Bilag 1. Forhandlingsprocedure

1. Der forhandles som udgangspunkt løn en gang årligt, hvis en af parterne begærer det. Forhandlingen kan have karakter af et løneftersyn.
2. Der svares som hovedregel hurtigst muligt på en forhandlingsbegæring, og senest 6 uger efter forhandlingsbegæringen er modtaget.
3. Tidspunktet for forhandlingen aftales mellem parterne, og forhandlingen afholdes hurtigst muligt efter modtagelse af forhandlingsbegæringen.
4. Senest 2 uger forud for forhandlingen udveksler parterne forhandlingsoplæg, med mindre andet aftales.
5. Der udarbejdes skriftligt referat af alle forhandlinger. Orientering om eventuelle lønreguleringer meddeles af nærmeste leder eller Center for Uddannelse og Pædagogik.
6. Ved nyansættelser indplaceres den ansatte efter denne aftale. Lønnen fastsættes inden stillingen tiltrædes efter forhandling mellem parterne.

Parterne er enige om, at bilag 1 skal ses som et supplement til de centrale aftaler vedrørende lokal løndannelse/ny løn samt den på et givent tidspunkt gældende procedureaftale i Lyngby-Taarbæk Kommune.