

**Aftale om udmøntning af Lokal Løn
for pædagoger på BUPL's område
i fritids og ungdomsklubber
Børne- og Fritidsforvaltning
indgået mellem
BUPL Nordsjælland
og
Lyngby-Taarbæk Kommune
Gældende pr. 1. juni 2010**

Kapitel 1

Område

- 1.1 Aftalen gælder for pædagogisk uddannet personale, ikke uddannet personale samt personale, der har fået konkret eller generel dispensation og som er ansat i Lyngby-Taarbæk kommune i henhold til overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. indgået mellem KL og BUPL, med tilhørende protokollater eller i henhold til Reglementet.
- 1.2 Aftalen omhandler udmøntning af Lokal Løn for de i punkt 1.1 nævnte grupper. Aftalen har udgangspunkt i den mellem BUPL og KL indgåede overenskomst. Aftalen indgås i respekt for aftaler om standard og normeringer i øvrigt mellem BUPL og Lyngby-Taarbæk kommune.

Fællesbestemmelser

- 1.3 Grundlønnen følger den til enhver tid aftale grundløn i overenskomsten.
- 1.4 Kvalifikationsløn udbetales som løntrin eller tillæg.
- 1.5 Kvalifikationsløn, der tildeles efter en konkret vurdering og aftale, ydes inden for rammerne af kommunens lønpolitik, der forudsættes kendt og accepteret af alle.
- 1.6 Funktionsløn udbetales som løntrin eller tillæg.
- 1.7 Funktionsløn oppebæres så længe funktionen varetages. Funktionslønnen bortfalder med overenskomstmæssigt fastsat opsigelsesvarsel med mindre, der på forhånd er aftalt en tidsbegrænset periode.
- 1.8 Garantilønnen udmøntes efter principperne i OK-08 §8, stk. 2. Jævnfør endvidere kapitel 3 i denne aftale.
- 1.9 Ved konstitution i en højere klassificeret stilling indplaceres den ansatte med den for stillingen gældende grund- og funktionsløn. Hvis kvalifikationsløn er afhængig af objektive kriteriers opfyldelse (fx uddannelseskraft), indgår kvalifikationsløn dog kun i funktionsvederlaget, når kriterierne opfyldes under den midlertidige tjeneste af den fungerende. Kvalifikationsløn, som ydes den faste stillingsindehaver på grundlag af dennes personlige egenskaber, indgår ikke i funktionsvederlaget. Konstitution skal altid medføre lønstigning på minimum 1 løntrin.
- 1.10 Der kan indgås senioraftaler i form af f.eks. pensionsforbedringer som en del af Lokal Løn.

- 1.11 Ved tildeling af kvalifikationstillæg eller funktionstillæg til reglementsansatte henvises til reglerne i Fællesaftalen om lokal løndannelse, kapitel 3. For tillæg på 3.800 kr. årlig (31.3.2000 niveau) eller højere oprettes der supplerende pensionsordning.
- 1.12 For forhold, der ikke er beskrevet i nærværende aftale, optages der konkrete drøftelser på opfordring fra en af parterne.
- 1.13 Tillæg, der ydes som engangsfunktionstillæg, reguleres i henhold til beskæftigelsesgraden. En afvigelse herfra kan ske efter konkret vurdering og aftale.
- 1.14 De i aftalen nævnte tillæg er alle angivet i årligt grundbeløb 31.3.2000 niveau, med mindre andet er angivet.
- 1.15 Alle tillæg er pensionsgivende, med mindre andet er angivet.
- 1.16 Alle tillæg udbetales i forhold til beskæftigelsesgraden, med mindre andet er angivet.

Kapitel 2

Kvalifikationsløn

Personlige kvalifikationer

- 2.1 Der ydes kvalifikationsløn efter en kvalifikationsvurdering. Ved kvalifikationsvurderingen skal der tages stilling til, hvordan de pålagte arbejdsopgaver varetages. Der kan efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller trin.

Faglige kvalifikationer

- 2.2 Der kan efter en konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin for:
- Almen pædagogisk erfaring, herunder fra anden pædagogisk ansættelse som er relevant for varetagelsen af den konkrete stilling i institutionen. Der tildeles løn efter kommunens lønpolitik.
 - Særlig pædagogisk erfaring, herunder kendskab til specielt fagområde/pædagogik og børnegruppe som er relevant for varetagelsen af den konkrete stilling i institutionen. Der tildeles løn efter kommunens lønpolitik.
 - Anden branchemæssig erfaring af relevans for varetagelsen af den aktuelle stilling. Der tildeles løn efter kommunens lønpolitik.

Efter-/videreuddannelse

- 2.3 Gennemført og bestået efter-/videreuddannelse, herunder en af følgende uddannelser:
- Pædagogisk diplomuddannelse
 - Pædagogisk kandidatuddannelse og masteruddannelser af relevans for arbejdet i den konkrete institution

Der ydes mellem 1-3 løntrin. Ved ydelse af mere end 1 løntrin foretages der en konkret vurdering og aftale (f.eks. i tilfælde hvor en ansat har mere end en af nævnte uddannelser).

Honorering for længerevarende uddannelse (minimum 180 timer pr. halvår) med relevans for arbejdet aftales ved konkret forhandling med BUPL.

Job relevante kurser

- 2.4 For gennemførte kurser af særlig relevans for varetagelsen af den aktuelle stilling, herunder bl.a. specialpædagogiske kurser, voksenpædagogiske kurser mfl. Følgende kriterier lægger til grund for tildeling af løn:
- Kursets længde
 - Kursets relevans i forhold til opgaven
- Der kan efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin

Øvrige kvalifikationer

- 2.5 For øvrige kvalifikationer, der har særlig betydning for varetagelsen af den aktuelle stilling, herunder for anden uddannelse og opnåede kompetencer. Der tildeles løn efter kommunens lønpolitik. Der kan efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin.

Kapitel 3

Kvalifikationsløn for ansatte i klubberne

Garantiløn til uddannede pædagoger

Nedenstående skema illustrerer garantilønnen for pædagoger på klubområdet. Garantiløn betyder, at nyuddannede pædagoger starter på trin 28 samt at pædagoger, som efter 6, 10, 12 eller 14 års beskæftigelse på baggrund af deres uddannelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til garantilønnen, derefter aflønnes med en samlet indplacering på garantiløntrinnet. Dette gælder ikke for pædagoger, der er ansat som souschef, stedfortræder eller afdelingsleder.

Anciennitet	Garantiløn	C	L
Nyuddannede	Trin 28	26	+2
Efter 6 år	Trin 30	30	0
Efter 10 år	Trin 35	35	0
Efter 12 år	Trin 36	35	+1
Efter 14 år	Trin 37	35	+1

C = fremgår af overenskomsten pr. 1. april 2010

L = lokal aftalt med BUPL (Lokal Løn)

Garantiløn til ikke uddannede klubansatte (jf. overenskomstens protokolat 1)

Nedenstående skema illustrerer garantilønnen for ikke uddannede klubansatte. Garantiløn betyder, at ansatte, som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til trin 19, derefter aflønnes med en samlet indplacering på trin 19.

Anciennitet	Garantiløn	C
Nyansatte	Trin 17	17
Efter 3 år	Trin 19	19

C = fremgår af overenskomsten pr 1. april 2010

Souschefer, stedfortræder og afdelingsledere

Souschefer, stedfortræder og afdelingsledere aflønnes med udgangspunkt i overenskomsten og ydes ikke lokalt (eller centralt) aftalt garantiløn.

Funktionsløn for ansatte i klubberne

- 3.1 For praktikvejlederfunktionen, herunder lønnede praktikanter og øvelsespraktikanter. Der ydes et tillæg på 6.400 kr. i årligt grundbeløb. Med virkning fra den 1. februar 2006 udbetales tillægget uafhængigt af beskæftigelsesgraden.
- 3.2 For deltagelse i KUP (klubbernes udviklingspulje) ydes et tillæg på 5.200 kr. i årlig grundbeløb Med virkning fra den 1. februar 2006 udbetales tillægget uafhængigt af beskæftigelsesgraden.
- 3.3 Ad hoc arbejdsgrupper, udvalg eller lign. aflønnes efter en konkret vurdering og aftale.

- 3.4 Pædagoger, der indgår i bestyrelsesarbejde, tildeles et funktionstillæg på 4.000 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden.
- 3.5 For fast deltagelse forældrerådets arbejde ydes et tillæg på 1.500 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden.
- 3.6 For at varetage funktionen som SSP-kordinator ydes et tillæg på 8.300 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgraden.

Funktioner i forhold til børn med særligt behov

- 3.7 Til ansatte, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner (støttepædagoger) ydes et særligt tillæg på 12.900 kr. i årligt grundbeløb til fordeling mellem de ansatte, der varetager opgaven (støttepædagoger er forpligtet til at arbejde på indtil to tjenestesteder).
- 3.8 Til pædagoger, der varetager konsulentopgaver inden for et særligt område, kan der efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin.
- 3.9 Til ansatte i klubber, der blandt de øvrige børn modtager handicappede børn (se bilag 1 for en uddybning), ydes der et tillæg på 2.400 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget ydes alene til ansatte, der konkret arbejder med barnet.

Kapitel 4

Resultatløn

- 4.1 Der kan udmøntes resultatløn til klubber, der arbejder med eller indgår i et kvalitetsudviklingsprojekt.

Forudsætning:

Der skal foreligge en beskrivelse af det konkrete resultatlønsprojekt. Denne projektbeskrivelse skal bl.a. indeholde:

- en beskrivelse af ansvar og opgaver for de personer, der indgår i projektet
- en beskrivelse af projektets formål
- en beskrivelse/konkretisering af de konkrete handlemål

Projektet skal have en generel værdi for kommunen, således at andre klubber kan have gavn af projektet.

Procedure:

- Projektet skal godkendes inden iværksættelse
- Ved projektets afslutning skal de opstillede resultatmål kunne måles

Løn:

Der ydes resultatløn efter konkret vurdering og aftale.

Forud for at projektet igangsættes aftales der et samlet beløb til projektet. Beløbet udmøntes efter konkret vurdering og aftale ved projektets afslutning.

Forhold omkring antal ansatte samt projektets indhold danner grundlag for størrelsen af den pulje, der er til fordeling.

Kapitel 5

Forhandlingsprocedure

- 5.1 Indplacering af de i aftalen omfattede personer foretages som udgangspunktet af BUPL Nordsjælland og Lyngby-Taarbæk Kommune. Indplaceringen kan efter nærmere aftale foretages af andre end de i punktet nævnte parter efter en delegering af kompetencen.
- 5.2 Der foretages et årligt løn eftersyn. En måned forud for det årlige løneftersyn udveksler aftaleparterne forhandlingsoplæg. Nærmere tidspunkt for forhandling aftales mellem BUPL Nordsjælland og Lyngby-Taarbæk Kommune.
- 5.3 Der udarbejdes skriftligt referat af alle forhandlingerne. Orientering om evt. lønreguleringer meddeles af den relevante forvaltning.
- 5.4 Ved nyansættelser indplaceres den ansatte efter nærværende forhåndsftale. Lønnen skal fastsættes inden den konkrete stilling tiltrædes. Indplaceringen foretages af de i punkt 5.1 nævnte parter.

Kapitel 6

Overgangs-, ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

- 6.1 I tilfælde af ændringer i grund- og/eller garantilønnen ved forhandlinger af den centrale overenskomst, kan denne aftale genforhandles. Der kan modregnes i kvalifikations- og funktionsløn.
- 6.2 Parterne er enige om, at der er mulighed for at drøfte eller genforhandle dele af lokalaf-talen, uden at det medfører ophævelse af hele lokalaf-talen.
- 6.3 Aftalen træder i kraft den 1. juni 2010 og afløser alle tidligere aftaler, som parterne har indgået om forhåndsaf-talt løn på klubområdet.
- 6.4 Denne aftale kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til bortfald ved udgangen af en måned.

For BUPL Nordsjælland

For Lyngby-Taarbæk kommune

Dato:

Dato:

Peter Winding
Fællestillidsrepræsentant

Ulla Agerskov
Direktør Børne- og Fritidsforvaltningen

Dato:

Katja Bank Christensen
Faglig konsulent

Bilag 1

Der vil kunne ydes handicaptillæg, såfremt følgende bestemmelser er opfyldt:

1. Barnets handicap skal være af en sådan art, at der kan konstateres så alvorlige fysiske, psykiske, talemæssige eller emotionelle mangler eller skader, at der fra kommunens side - eksempelvis i form af en behandlingsplan eller anden instruks - er pålagt institutionen at udføre særlige foranstaltninger i forbindelse med barnets pasning og pleje.

2. Der vil endvidere kunne ydes handicaptillæg i særlige tilfælde, hvor et barns adfærd er af en sådan karakter, at kommunalbestyrelsen skønner, at der er behov for en beskyttelse af børnenes helbred og trivsel, således at der i den anledning iværksættes særlige foranstaltninger overfor børnene, jf. i øvrigt det under pkt. 1 anførte vedrørende udarbejdelse af behandlingsplan eller særlig instruks.

Som vejledende retningslinier henvises til Socialstyrelsens "Blå rapport" fra marts 1976 vedrørende handicappede børns optagelse i daginstitutioner.

Såfremt børnene fra en handicapafdeling integreres blandt institutionens øvrige børn, ydes der barnsbestemt tillæg til det pædagogisk uddannede personale, der ikke er beskæftiget i institutionens handicapafdeling.

Der udløses ikke handicaptillæg for børn, hvortil der er bevilget støttepædagog.

Beregning af handicaptillæg.

Beregning af handicaptillæg foretages på grundlag af institutionens indberetning (evt. indberetningsskema) om

1. antal handicappede børn pr. den 1. i måneden, og
2. antal månedslønnede pædagoger.

Antallet af handicappede børn ganges med det til enhver tid gældende tillæg pr. barn. Det herved fremkomne beløb fordeles ligeligt mellem de månedslønnede pædagoger (reglementsansatte, overenskomstansatte samt ikke-pædagogisk uddannede, jf. protokollat I, ansat i normerede pædagogstillinger) i den pågældende måned. En månedslønnet pædagog med nedsat arbejdstid ligestilles ved fordelingen af handicaptillæg med fuldtidsansatte.

En månedslønnet pædagog, der i hele den pågældende måned har været fraværende med løn på grund af sygdom, orlov eller lignende, får ikke handicaptillæg for denne måned. Derimod får vikaren - såfremt der er tale om en månedslønnet vikar - del i beløbet, hvis den pågældende har været vikar i hele måneden.

En månedslønnet pædagog, der er ansat i institutionen efter den første eller fratrædt inden den sidste i måneden, indgår ikke i fordelingen af handicaptillæg.