

# Aftale om grundindplacering og løntillæg for ledere på BUPL's område i Gentofte

## 1. Formålsbeskrivelse

Forhåndsaftalen skal ses i sammenhæng med Gentofte Kommunes overordnede personalepolitik, hvor målet er at skabe en attraktiv arbejdsplads med gode udviklingsmuligheder og arbejdsforhold samt opgaver og rammer, der skaber mening og engagement hos den enkelte.

## 2. Område

Aftalen gælder for samtlige ledere i Gentofte Kommune, der er ansat i henhold til Kommunernes Landsforening/Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbunds lederoverenskomst samt reglementsansatte, herunder selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med. Lederstillingstyper omfattet af aftalen er beskrevet nedenfor.

### Institutionsledere på 0-6 års området:

Alle daginstitutioner har en institutionsleder. Institutionslederen er på lederoverenskomst og har det overordnede ansvar for hele institutionen, herunder den samlede økonomi.

Såfremt en institution består af flere afdelinger, fungerer institutionslederen som udgangspunkt som daglig leder af én afdeling. Institutionslederen er som udgangspunkt daglig leder af den største afdeling.

Udgangspunktet om at institutionslederen fungerer som daglig leder af en afdeling kan fraviges, såfremt der er tale om en helt særlig og kompleks ledelsesopgave.

En afdeling vil typisk være en selvstændig bygning på egen matrikel, der ikke er fysisk forbundet med en anden del af institutionen. En undtagelse hertil er dog en institution, der består af flere bygninger i umiddelbar fysisk nærhed – med få meters afstand mellem bygningerne og tilstødende udearealer.

### Daglige ledere:

Efter en **konkret vurdering** af behovet, kan der ansættes en daglig leder i tilknytning til den/de afdelinger, hvor institutionslederen ikke fungerer som daglig leder. Ved denne vurdering tillægges følgende forhold betydning:

- a. Afstand til den øvrige del af institutionen
- b. Færdselsmæssige forhold – eksempelvis, at man skal krydse en eller flere hovedfærdselsårer
- c. Særlige forhold som kompetencer/specialisering (f.eks. kompetencecenter)
- d. Antallet af medarbejderårsværk (inkl. køkkenpersonale) i afdelingen. Hvis en afdeling har mere end 9,5 medarbejderårsværk (inkl. køkkenpersonale) i en vuggestue eller mere end 9 medarbejderårsværk i en børnehave (mere end 70 enheder), taler det for, at der ansættes en daglig leder for afdelingen.

Den daglige leder har det daglige ansvar for afdelingen og referer til institutionslederen.

Såfremt der ikke er ansat en daglig leder på en afdeling, har afdelingen som minimum en afdelingsleder/souschef som daglig ansvarlig.

#### **GFO og Fritidscenter ledere:**

Til hver skole er der knyttet en fritidsordning (GFO) og et fritidscenter (FC). Ledelsesstrukturen på den enkelte skole varierer fra skole til skole. Såfremt der ændres på den nuværende organisering, skal dette drøftes med BUPL.

### **3. Fælles bestemmelser**

De i aftalen nævnte tillæg er alle angivet i årlig grundbeløb i 31.03.00 med mindre andet er angivet. Alle tillæg er pensionsgivende med mindre andet er aftalt.

Alle løndele reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden med mindre andet aftales. Engangstillæg reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Der kan udmøntes resultatløn til ledere omfattet af denne aftale.

### **4. Grundløn**

Ledernes grundlønsindplacering fastlægges ud fra en aftalt grundklassificering. Herudover ydes der funktions- og kvalifikationsløn.

Grundlønsindplaceringen kan reguleres i forhold til antallet af enheder i institutionen. Dette sker ved at kommunen igangsætter de formelle procedurer omkring vilkårsændring. Som udgangspunkt igangsættes procedurene hvis det gennemsnitlige antal indskrevne enheder i de foregående 12 måneder, har været 20 % lavere end det antal enheder, der fremgår af grundlønsindplaceringsoversigten. På samme måde vil der ske en regulering til et højere trin, hvis der i de foregående 12 måneder har været indskrevne svarende til næste trin i grundlønsindplaceringen. Beregningen af det gennemsnitlige antal indskrevne enheder vil ske hvert år i januar måned med udgangspunkt i det gennemsnitlige antal indskrevne enheder i det foregående kalenderår.

#### **Institutionsledere og daglige ledere:**

Indplaceringen ved ansættelse tager udgangspunkt i det gennemsnitlige antal indskrevne enheder i de foregående 12 hele måneder, en konkret vurdering af situationen og forventet fremtidig indskrivning.

Institutionsstørrelse	Grundlønsplacering
Institutioner eller afdelinger til og med 40 enheder	Trin 41
Institutioner eller afdelinger med mellem 41 og 80 enheder	Trin 42
Institutioner eller afdelinger med mellem 81 og 120 enheder	Trin 44
Institutioner eller afdelinger med mellem 121 og 200 enheder	Trin 46



Institutioner eller afdelinger med mellem 201 og 280 enheder	Trin 48
Institutioner eller afdelinger med over 280 enheder	Trin 49

Den daglige leder af specialinstitutionen Troldemosen grundlønsplasseres på trin 46.

#### **GFO-, FC- og indskolingsledere:**

Indplaceringen ved ansættelse tager udgangspunkt i det gennemsnitlige antal indskrevne enheder i de foregående 12 hele måneder samt en konkret vurdering af situationen. Ved ledelse af fx både FC og GFO, eller FC/GFO og afdeling i skolen lægges antallet af indskrevne enheder sammen.

Institutionsstørrelse	Grundlønsplassering
Institutioner eller afdelinger op til 200 enheder	Trin 46
Institutioner eller afdelinger over 200 enheder	Trin 48

## **5. Funktionsløn**

Funktionsløn bortfalder uden varsel, såfremt en leder opsiges den funktion, der ydes funktionsløn for eller såfremt funktionen på forhånd er aftalt for en tidsbegrænset periode. Såfremt Gentofte Kommune ønsker at bringe en funktion, der ydes funktionsløn for til ophør, kan funktionslønnen alene opsiges med overenskomstmæssig varsel.

Tillæggene for kompetencecenter, medarbejdere med udgående funktion og præmature institutioner gives som udgangspunkt til én leder pr. institution. Tillægget gives til den leder, der har hovedansvaret for opgaven. Det besluttet centralt hvilke institutioner der har kompetencecenter, medarbejdere med udgående funktion og status som en præmatur institution.

*Indholdet i de konkrete funktionsløndele er beskrevet i bilag 1.*

#### **Alle ledere:**

- Overordnet ledelse af en eller flere ledere på ledelsesoverenskomst: 10.000 kr. årligt
- Leder af institution der modtager studerende: 7.000 kr. årligt
- Leder af institution som har medhjælper ansat som er i gang med merit. Kr. 7.000 kr. årligt
- Tillidsrepræsentant kr. 10.000 kr. årligt
- Konstituering som leder ved siden af eksisterende lederjob:
  - Små institutioner (op til 80 enheder): 24.000 kr. årligt
  - Mellemstore institutioner (81 enheder- 120 enheder): 36.000 kr. årligt
  - Store institutioner (over 120 enheder): 48.000 kr. årligt
- En konstituering som leder ved siden af eksisterende lederjob sker altid med udgangspunkt i en dialog med den pågældende leder om lederens mulighed for at varetage opgaven og opgavens indhold. Se i øvrigt bilag 1.

#### **Institutionsledere og daglige ledere:**

- Ledere af institutioner med kompetencecenter: 12.000 kr. årligt.
- Ledelse af medarbejdere med udgående funktion: 8.000 kr. årligt

- Institutioner med præmature børn: 8.000 kr. årligt

#### **FC-, GFO- og indskolingsledere:**

- Ledelse af både FC og en GFO: 20.000 kr. årligt
- Leder af både GFO eller FC og en afdeling i skolen: 1 løntrin + 20.000 kr. årligt ved start og tillægget stiger til 39.000 kr. efter 2 år i stillingen.

### **6. Kvalifikationsløn**

Kvalifikationsløn udbetales som ekstra løntrin eller som tillæg. For reglementsansatte ledere kan tillæg, efter nærmere aftale, ydes som løntrin.

Der kan efter konkret vurdering og aftale ydes tillæg eller løntrin for anden relevant erfaring.

#### **Alle ledere:**

- Gennemførelse af pædagogisk diplomuddannelse (PD) eller diplomuddannelse i ledelse (LD): 10.000 kr. årligt
- Anden relevant uddannelse

### **7. Forhandlingsprocedure i forbindelse med lokal løndannelse**

BUPL forhandler nærværende forhåndsaftale, som dækker samtlige lederstillinger grundklassificering. Forhandlingskompetencen til at aftale løn vedrørende de personlige kvalifikationer udlægges med denne aftale fra BUPL til den enkelte leder. BUPL, som underskriver aftalen, er dog aftalepart.

#### **Den enkelte leder forhandler:**

- Kvalifikationsløn: De personlige løndelev som knytter sig til de kompetencer som den enkelte leder har, ved ny-ansættelse og årlige løneftersyn
- Funktionsløn: De opgaver som den enkelte leder påtager sig i perioder, og som ligger ud over den opgave som de er ansat til.

For kommunale institutionsledere på dagtilbudsområdet, samt GFO- og FC-ledere udformes lønaftalen mellem den pågældende leder og Gentofte Kommune. For daglige ledere udformes lønaftalen mellem lederen og den pågældende institutionsleder.

For institutionsledere på selvejende institutioner udformes lønaftalen mellem den pågældende leder og institutionens bestyrelse. Bestyrelsen har således forhandlingskompetencen, mens Gentofte Kommune har aftaleretten. Den enkelte bestyrelse kan dog anmode Gentofte Kommune om at gennemføre forhandlingen i den konkrete sag.

Enhver leder kan bede BUPL om at deltage i forhandlingen eller overtage forhandlingen. BUPL underskriver de enkelte aftaler ved enighed.



### 7A. Fremgangsmåde for kommunale ledere

For de kommunale institutionsledere på dagtilbudsområdet gennemføres en årlig udviklingssamtale, med chefen af dagtilbudsområdet. For de daglige ledere på dagtilbudsområde gennemføres en årlig udviklingssamtale med den pågældende institutionsleder. For GFO- og FC-ledere gennemføres den årlige udviklingssamtale med den pågældende skoleleder. Til udviklingssamtalen vil der være mulighed for at drøfte løn. Efter en løndrøftelse fremsender Gentofte Kommune et udkast til lønforslag eller -afslag til BUPL. Herefter kan BUPL:

- 1) tiltræde aftalen,
- 2) bede om yderligere begrundelse, eller
- 3) ønske at genoptage en forhandling

Efter afslutning af forhandlingsforløbet modtager BUPL forhandlingsreferatet til underskrift.

### 7B. Fremgangsmåde for ledere i selvejende institutioner

Bestyrelsen kan vælge at benytte samme fremgangsmåde som de kommunale institutioner, se 7A. "Fremgangsmåde for kommunale ledere".

I forbindelse med nyansættelser af ledere på selvejende institutioner, er det bestyrelsens ansvar at indhente en lønramme for den opslåede stilling fra ledelsen af Dagtilbudsområdet. Rammen vil være vejledende, idet den endelige løn altid vil afhænge af den specifikke kandidats kvalifikationer. Bestyrelsen kan forhandle indenfor den ramme. Når den endelige kandidat er valgt og godkendt af ledelsen af Dagtilbudsområdet, aftaler ledelsen, efter forhandling med BUPL, lederens løn. Bestyrelsen kan ikke aflønne lederen ud over dette niveau.

### 8. Opsigelse

Nærværende aftale er gældende fra den 01.08.2018 og kan gensidig opsiges skriftligt med tre måneders varsel til udgangen af en måned.

Aftalen er i udgangspunktet gældende indtil ny er forhandlet.

Dato: .....



Gentofte Kommune/ Børn og Skole

6/11-18 

HR Løn og Personale

**BUPL**  
Nordsjælland  
Østergade 4 A, 3400 Hillerød  
  
**BUPL**

# Bilag 1: Beskrivelse af funktions-lønde

## Alle ledere

### **Overordnet ledelse af andre på ledelsesoverenskomst:**

Funktionstillægget tilfalder den leder, der har ansvaret for andre på ledelsesoverenskomst.

### **Leder af institution der modtager studerende:**

Funktionstillægget tilfalder den leder, der stiller sin institution/afdeling til rådighed for studerende, og som har personaleansvaret i den afdeling, hvor den studerende ansættes.

Tillægget ydes for institutionens parathed til at modtage studerende. Hvis lederen frabeder sig at tage imod studerende, bortfalder tillægget halvårligt.

### **Leder af institution, som har medhjælper ansat, som er i gang med merit:**

Funktionstillægget tilfalder den leder, der har personaleansvaret for den pædagogmedhjælper som er i gang med merituddannelsen. Tillægget ydes for planlægningen og fleksibiliteten i forbindelse med pædagogmedhjælperens fravær.

Funktionstillægget udbetales med 1/12 af det årlige beløb for hver måned, hvor pædagogmedhjælperen arbejder på institutionen samtidig med merituddannelsen.

### **Tillidsrepræsentant:**

Tillidsrepræsentanten er ledernes valgte repræsentant, der skal varetage ledernes interesser og fremme gode arbejdsforhold. Tillidsrepræsentantens opgaver er blandt andet:

- At sikre at eventuelle problemer med ledernes arbejdsvilkår bliver løst
- At være bindeled mellem lederne og BUPL
- At sikre medbestemmelse i kommunale beslutninger der påvirker ledernes vilkår.

Hertil skal der forhandles vilkår for opgaveløsningen.

### **Konstituering som leder ved siden af eksisterende lederjob**

Funktionstillægget, konstituering som leder ved siden af eksisterende lederjob, indtræder når der er indgået aftale med forvaltningen om konstituering. Funktionstillægget dækker de ledelsesopgaver, der må forventes at være i forbindelse med den almindelige drift af en daginstitution. Der vil i helt særlige tilfælde kunne aftales ydelse af yderligere løn, fx hvis institutionen er i en særlig sårbar situation. Såfremt der aftales yderligere løn, ud over de almindelige tillæg, sker dette på baggrund af en konkret vurdering, af de særlige forhold, der gør sig gældende i situationen.

Forud for konstituering af en leder ved siden af eksisterende lederjob skal der altid ske en vurdering af om lederstillingen kan konstitueres med en souschef eller afdelingsleder. Det afhænger af den specifikke institutions ledelsesudfordring og en vurdering af om souschefen eller afdelingslederen har de fornødne ressourcer og kvalifikationer. I tilfælde af, at en souschef eller en afdelingsleder bliver den konstituerede leder, vil vedkommende blive indplaceret efter forhåndsaf-talen for afdelingsledere og souschefer på BUPL's område i Gentofte Kommune.

Dagtilbud tager initiativ til indgåelse af konstitueringsaftale, når der er tale om kommunale institutioner, mens det er bestyrelsen, der indgår aftale om konstituering, når det er selvejende institutioner.

## **Institutionsledere og daglige ledere**

### **Institutioner med kompetencecentre:**

Funktionstillægget tilfalder den leder, der har hovedansvaret for et kompetencecenter.

Derudover:

- Såfremt en institution har flere kompetencecentre og ansvaret fordeles på mere end en person gives der flere tillæg.
- Funktionstillægget tildeles kun en gang pr. leder, uanset om lederen har ansvar for mere end et kompetencecenter.

Et kompetencecenter defineres som et tilbud for børn med særlige behov, hvortil der sker en central visitation. Pr. dags dato har følgende institutioner et kompetencecenter:

- Baunegården
- Børnehaven Lykkesholm
- Børnehuset Dalgården
- Jægersborg Børnehus med 2 kompetencecentre, en på hver matrikel.
- Kløvedalen afdeling Lunden
- Regnbuen (under afvikling. Aftale lavet med Regnbuen)

### **Ledelse af medarbejdere med udgående funktion:**

Funktionstillægget tilfalder den leder, der har hovedansvaret for de medarbejdere, der har en udgående funktion på dagtilbudsområdet. Tillægget gives til en leder pr. institution og tildeles kun en gang pr. leder, uanset antallet af medarbejdere med udgående funktion.

Medarbejdere med udgående funktion er ansat på et kompetencecenter og løser opgaver i andre dagtilbud efter ansøgning. Pr. dags dato har følgende institutioner en eller flere medarbejdere med udgående funktion:

- Baunegården
- Jægersborg Børnehus
- Kløvedalen afdeling Lunden

### **Institutioner med præmature børn:**

Funktionstillægget tilfalder den leder, der har hovedansvaret for en institution med præmature børn. Pr. dags dato har følgende institutioner status som en præmatur institution:

- Børnehuset Ellegården
- Børnehuset Dalgården
- Helleruphøj
- Kløvedalen afdeling Lunden
- Jægersborg Børnehus
- Vældegårdens Børnehave

## **FC-, GFO- og indskolingsledere:**

### **Ledelse af både en FC og en GFO:**

Funktionstillægget tilfalder lederen der har ansvaret for både FC og GFO.

### **Leder af både GFO eller FC og en afdeling i skolen:**

Funktionstillægget tilfalder lederen der har ansvaret for både en GFO eller en FC og en afdeling i skolen. Tillægget gives for at være leder af to enheder og for ledelse af både pædagoger og lærere.