

# Referat

Sted: Hørsholm Kommune  
Dato: 09.09.14

Emne: Ændring af eksisterende forhåndsftale

Dato: 15.10.2014  
Sagsnr: 14/13494

**Kontakt**  
Sonja Andersen  
Personalekonsulent

**Center for Økonomi og  
Personale**  
Løn og personale  
Tlf. 4849 1499

lop-post@hørsholm.dk  
hørsholm.dk

## **Forhåndsftale for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01) mellem Hørsholm Kommune og BUPL, FOA og Socialpædagogernes Landsforbund.**

Parterne er enige om, at denne aftale gælder fra 1. januar 2014 og erstatter tidligere forhåndsftale af 15. marts 2012.

### 1. Aftalens område

Aftalen gælder for pædagogisk uddannet personale ansat i pædagogisk administrative lederstillinger og som er ansat ved Hørsholm Kommune eller selvejende institutioner i KL's forhandlingsområde, og som er omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger.

### 2. Grundløn

Stillingsbetegnelse	Løntrin (tillæg i 31.3.00 niveau)
Områdeledere	Løntrin 49
Ledere	Løntrin 44

BUPL forudsætter, at der decentralt drøftes løn for selvstændigt budgetansvar.

### 3. Funktionsløn

- a. Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.
- b. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

#### c. Ophør

Der udbetales kun funktionsløn så længe, den ansatte udfører den pågældende funktion. Hvis en funktionsløn skal bortfalde, sker det

## Forhåndsafale

## Referat

som hovedregel med den ansattes overenskomstmæssige opsigelsesvarsel, med mindre andet aftales.

Dato: 15.10.2014  
Sagsnr: 14/13494

## 4. Kvalifikationsløn

## a. Definition

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

- b. Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse. Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales.

## c. Decentralt aftalt kvalifikationsløn

Kvalifikation	Løn Tillæg i 31.3.00 niveau	Bemærkninger
For gennemført pædagogisk diplomuddannelse eller anden relevant sammenlignelig uddannelse	Kr. 8.000 årligt	Tillæg tildelt før 1. januar 2014 bibeholdes som en personlig ordning på 15.000 kr. årligt i 31.3.00 niveau, indtil evt. opnåelse af diplom i ledelse, hvor der vil ske modregning.
For gennemført diplomuddannelse i ledelse	Kr. 15.000 årligt	

## d. Ophør

Hvis en kvalifikationsløn skal bortfalde, kan det ske ved opsigelse i overensstemmelse med forhåndsafalen, eller ved at aftalens parter bliver enige om at kvalifikationslønnen skal bortfalde.

Hvis kvalifikationslønnen er aftalt i forhåndsafalen, vil en ændring af forhåndsafalen som hovedregel betyde, at de medarbejdere, der har været omfattet af den hidtidige aftale, vil beholde deres kvalifikationsløn som en personlig ordning.

## 5. Størrelsen af de aftalte tillæg

Der kan samlet maksimalt opnås 23.000 kr. årligt i 31.3.00 niveau for gennemført pædagogisk diplomuddannelse og gennemført diplom i ledelse pr. 1. januar 2014.

Hvis andet ikke er anført under bemærkningerne, skal tillæg reduceres i henhold til den ansattes beskæftigelsesgrad.

Forhåndsafale

Referat

## 6. Pension

Alle de aftalte tillæg er pensionsgivende for ansatte, som efter overenskomsten er berettiget til en pensionsordning.

Dato: 15.10.2014

Sagsnr: 14/13494

## 7. Nyansatte

Nyansatte indplaceres efter denne aftale. Lønnen fastsættes i størst muligt omfang allerede ved ansættelsessamtalen og det tilstræbes, at lønnen for nyansatte er forhandlet mellem parterne inden tiltrædelsen.

Hvis lønnen for en nyansat ikke kan fastlægges inden tiltrædelsen benytter kommunen en af følgende muligheder for udbetaling af á conto løn:

1. Grundløn
2. Den hidtidige stillingsindehavers grundløn + evt. funktionsløn (forudsat at der er tale om uændret stillingsindhold)
3. Kommunens løntilbud til den pågældende. I så fald forudsættes det at være højere end lønnen nævnt under pkt. 1 eller 2

Lønnen aftales som hovedregel skriftligt mellem Hørsholm Kommune og den faglige organisation. Såfremt den faglige organisation ikke inden for en frist af max. 6 uger har gjort indsigelse betragtes lønforlaget som tiltrådt af den faglige organisation.

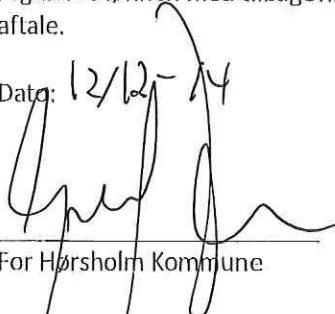
## 8. Ophør af aftalen

Parterne er enige om at genforhandle aftalen senest 3 måneder efter anmodning fra den anden part.

Aftalen kan af hver af parterne opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en måneds udgang, dog tidligst den 31. august 2015. Opsigelse skal ske skriftligt.

Indtil en ny aftale er indgået, bevarer allerede ansatte deres funktions- og kvalifikationsløn som en personlig ordning. Når en ny aftale er indgået, reguleres lønnen med tilbagevirkende kraft fra ikrafttrædelsen af den nye aftale.

Dato: 12/12-14



For Hørsholm Kommune

Socialpædagogerne  
Nordsjælland

Østergade 6B  
3400 Hillerød

For Socialpædagogerne

12/12-14

BUPL  
Nordsjælland  
Østergade 4 A, 3400 Hillerød

For BUPL

FOA - Fag og Arbejde  
Nordsjælland  
Frederiksværksgade 1  
3400 Hillerød

For FOA - Fag og Arbejde