



Randers Kommune – lokal forhåndsftale

Forvaltnings-/institutionsområde:	Børn og Skole
Medarbejdergruppe:	Pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet
Faglig organisation:	BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
Overenskomst (navn og KL.nr.):	Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01)
Ikrafttrædelse (dato):	1. januar 2023

Aftaleindhold:

Denne forhåndsftale vedrører lønindplacering for pædagogfaglige ledere i folkeskolerne i Randers Kommune. Aftalen træder i stedet for forhåndsftale for ledere i skolefritidsordninger, der trådte i kraft d. 1. august 2015.

Gruppeinddeling og lønniveau

Forhåndsftalen fastsætter grundløn på trin 46 for samtlige pædagogfaglige ledere. Derefter fastsættes et stillingstillæg ud fra skolernes samlede korrigerede budget. Det endelige lønniveau sker ved en forhandling mellem de forhandlingsberettigede parter, hvorefter lokalløn forhandles indenfor aftalens lønbånd.

Gruppe 1 omfatter skoler og børnebyer med et samlet budget inkl. SFO: 0-19 mio. kr.

Gruppe 2: 19-39 mio. kr.

Gruppe 3: 39 mio. kr. og op efter.

Budgettal er angivet i 01.04.2022-niveau.

Gruppeinddelingen af skolerne opdateres årligt i oktober/november måned med korrigeret budget på baggrund af 5/9-elevtallene. Det betyder eksempelvis, at hvis skolens budget for skoleåret 2022/2023 korrigeres fra 38 mio. kr. til 40 mio. kr. i oktober/november måned 2022, ændres indplaceringen af leder fra gruppe 2 til gruppe 3. Dette med tilbagevirkende kraft pr. 1. august.

Gruppe	Grundløn	Stillingstillæg	Lønbånd til individuel forhandling
Gruppe 1	Trin 46	15.700 180 229	0-15.000
Gruppe 2	Trin 46	15.700 180 230	0-25.000
Gruppe 3	Trin 46	38.000 180 231	0-25.000

Stillingstillæg

Det forudsættes, at pædagogfaglige ledere har relevant efter- og videreuddannelse, og dette er aftalt indeholdt i stillingstillægget. Dette betyder bl.a., at følgende kvalifikationsløn anses for indeholdt i stillingstillægget:

- Kvalifikationsløn for Pædagogisk Diplomuddannelse PD, jf. overenskomstens § 6, stk. 3
- Kvalifikationsløn for diplomuddannelse i offentlig ledelse (DOL)
- Kvalifikationsløn for diplomuddannelse i ledelse

Anvendelse af forhåndsftalen

Ved ansættelse indplaceres leder efter en individuel forhandling mellem de forhandlingsberettigede parter.

Hvis en skole skifter til en højere gruppe på grund af et øget budget, ændres lederens grundlønindplacering tilsvarende. Hvis skolen skifter til en lavere gruppe skal lederens løn genforhandles. De forhandlingsberettigede parter tager selv initiativ til en genforhandling af lønnen. Tilpasning af lønnen sker fra den dato, hvor den ene part tager initiativ til forhandling, dog tidligst fra starten af det nye budgetår pr. 1. januar.

95.1
95.2
95.3

Lønbåndene er udtryk for minimums og maksimums lønninger inden for de 3 grupper. Indenfor lønbåndet rummes samtlige individuelle og overenskomstmæssige tillæg.

Afvigelser fra lønbåndene kan være historisk betingede.

Bilag 1 er en del af forhåndsaftalen.

Konsekvens for nuværende ansatte

Ved indgåelse af forhåndsaftalen udarbejdes nye lønsammensætninger med udgangspunkt i ovenstående gruppering og lønbånd.

Medarbejdere, der har højere løn end lønbåndets maksimum beholder deres lønniveau. Medarbejdere, der er lavere lønnet end lønbåndet, vil med forhåndsaftalens indgåelse blive løftet til minimumslønnen efter forhåndsaftalen.

Løndelen skal reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad: ja: ☒ nej: ☐

Alle faste tillæg er pensionsgivende og opgivet i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau). Engangsbeløb er pensionsgivende.

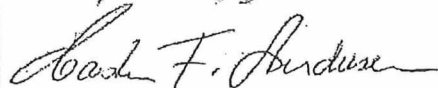
Modregning:

Lokale aftaler/forhåndsaftaler bortfalder ved indgåelse af central aftale med samme betegnelse.

Opsigelsesbestemmelser:

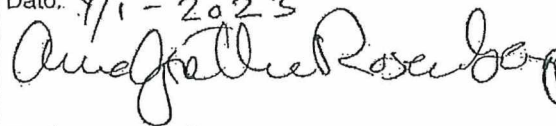
Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

Dato: 3/1 2023



Leder: S. Løtechef
(underskrift og stempel)

Dato: 4/1 - 2023



Faglig organisation:
(underskrift og stempel)

BUPL Østjylland
Kystvejen 17, 3. sal
8000 Århus C
Tlf. 35 46 56 00 Fax 35 46 55 02
E-mail: ostjylland@bupl.dk



Bilag 1 - Forhåndsåftale for pædagogfaglige ledere på skole- og fritidsområdet i Randers Kommune

Aftalen hviler på en fælles forståelse af det ledelsesrum og de forventninger og arbejdsvilkår, der gælder for skoleledelsen i Randers Kommune. Med aftalen ønsker parterne at sikre, at det fortsat er attraktivt at være leder i folkeskolen i Randers Kommune.

Aftalen gælder for kommende nye pædagogfaglige ledere af SFO, klub og indskoling i Randers Kommune. Aftalen danner samtidig ramme for eventuelle genforhandlinger af løn for allerede ansatte ledere over de kommende år.

Skoleledelse - en særlig disciplin

Randers kommune vil have god ledelse, der sikrer udvikling af en attraktiv arbejdsplads. Folkeskolen er en grundsten i vores samfund og en vigtig kulturformidlende institution. Skoleledelse er derfor en særlig disciplin, hvor man har ansvaret for den daglige ledelse og udvikling af en institution, som har stor politisk bevågenhed og bred offentlig opmærksomhed. Skoleledelsen skal kunne manøvrere i en politisk styret organisation og på et fagområde, hvor der sker løbende ændringer af regler og rammer for kerneopgaven. Skoleledelsen skal kunne oversætte og realisere de politiske beslutninger i den lokale kontekst på den enkelte skole. De ledelsesmæssige udfordringer retter sig således opad mod overordnede ledelsesniveauer, nedad i skolens organisering og udad mod skolens omgivelser.

I Randers kommune er omdrejningspunktet værdibaseret ledelse. Ledelsesteamet kvalificerer det samlede ledelsesarbejde. Derfor udøves den værdibaserede ledelse af skolens ledelsesteam, som består af skoleleder, viceskoleleder, pædagogfaglig leder (leder af SFO, klub og indskoling) og evt. afdelingsleder. Den pædagogfaglige leder har en særlig opgave i ledelsesteamet ved at skabe fokus på den pædagogiske faglighed.

Skolens leder har det overordnede pædagogiske og administrative ansvar for hele skolens virksomhed. Ledelsesopgaven varetages af skolens ledelsesteam, som den pædagogfaglige leder er en del af. Skolens størrelse og kompleksitet vil være afgørende for opgaverne og fordelingen blandt teamets forskellige medlemmer. Den pædagogfaglige leder har det daglige ansvar for indskoling, SFO og klub.

Den pædagogfaglige leders opgaver varierer alt efter skolens størrelse, organisering og ledelsesstruktur samt efter lokale faktorer af betydning for den daglige skoledrift. Der kan udfærdiges følgende bruttoliste over afsættet for den pædagogfaglige leders opgaver:

Pædagogfaglig ledelse

- Daglig ledelse af indskoling og SFO, i tæt samarbejde med medarbejderne
- Ledelse af personalemøder, afdelingsmøder og møder for skolens samlede pædagogiske personale.
- Udvikle det pædagogiske arbejde i samarbejde med medarbejderne
- Ledelse af inklusionsopgaven - herunder netværksmøder
- Ledelse af glidende overgange fra daginstitution til skole, samt overgange videre i skoleforløbet
- Ansvar for forældresamarbejdet
- Delt ledelse af mellemrum/specialklasser

- Pædagogisk udvikling af indskolingen, som del af hele skolens udvikling,

Administrativ ledelse

- Varetager den daglige administration, herunder planlægning af arbejdstid samt varetagelse af det økonomiske overblik (for indskoling og/eller SFO og klub)
- Varetager daglig kommunikation og formidling
- Etablering, afvikling og evaluering af Førskolen
- Vikardækning
- Skoleårets planlægning (Trio).

Personaleledelse

- Pædagogfaglig ledelse af medarbejderne - herunder sparringssamtaler med den enkelte og teams
- Arbejde med et godt arbejdsmiljø, hvor medindflydelse og medbestemmelse er i fokus (Er i AMG)
- Ansættelse af medarbejdere, opfølgning og støtte
- Varetagelse af MUS, TUS og OMS.

Strategisk ledelse

- Udvikling af skolen - herunder arbejdet med mål og visioner, særligt for fritidstilbuddene og indskolingen - som en del af ledelsesteamet
- Udvikling af skolens professionelle kapital
- Fokus på udvikling af overgange
- Udvikling af samarbejdet med forældrene
- Udvikling af fritidstilbuddene lokalt og kommunalt
- Deltagelse i netværk og udvalgsarbejde med henblik på videndeling og udvikling af egen praksis samt fælleskommunal praksis.

Løndannelse

Lønindplacering sker i forbindelse med nyansættelse eller ændringer i ansættelsesforhold og altid i henhold til forhåndsaftalen.

Forhåndsaftalen indeholder et lønindplaceringsskema. Aftalen tager udgangspunkt i en gruppeinddeling efter samlet korrigeret budget for skole inkl. SFO.

Den endelige løn forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation for ledere. Lønnen aftales inden for rammerne af forhåndsaftalen.

Lønnen fastlægges efter forhandling mellem skoleleder og den pædagogfaglige leders forhandlingsberettigede organisation (BUPL Østjylland).

Guidelines for udmøntning af forhåndsaftalens lønbånd

Den aftalte løn inden for lønbåndene skal afspejle:

- Det ledelsesmæssige ansvar (Dvs. omfanget af faglig pædagogisk ledelse, administrativ ledelse, personaleledelse, strategisk ledelse)

- De ledelsesmæssige funktioner (Dvs. de konkrete pædagogiske og administrative ledelsesopgaver, tværgående og/eller koordinerende opgaver i organisationen, opgaver med samarbejdspartner uden for organisationen som eksempelvis ressourcepersoner, institutioner, myndigheder el. lign.)
- Omfanget af specialforanstaltninger (Fx mellemformer, specialklasserækker, andre inklusionsopgaver)
- Aktiviteter i lokalsamfundet
- Udviklings- og projektopgaver
- Erfaring fra tidligere beskæftigelse af betydning for arbejdet
- Ledelseserfaring
- Øvrige personlige/faglige kvalifikationer (Fx kommunikative, strategiske, analytiske)
- Kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen
- Evt. særlig begrundet ønske om fastholdelse eller rekruttering

Gruppe 1 (0-19 mio)

Asferg Skole
Bjerregrav Skole
Fårup Skole og Børneby
Havndal Børneby
Oust Mølleskolen

Gruppe 2 (19-39 mio)

Korshøjsskolen
Munkholmskolen
Grønhøjsskolen
Hornbæk Skole
Rismølleskolen

Gruppe 3 (39 mio og over)

Tirsdalen Skole
Hobrovejens Skole
Blicherskolen
Østervangsskolen
Søndermarksskolen
Langå Skole
Kristrup Skole
Assentoftskole
Nørrevangsskolen
Vestervangsskolen
Randers Specialskole