

Resursetildeling til lønbudget for kommunale og selvejende dagtilbud (0-5 år) i Svendborg Kommune 2018 - 2020



1. Indledning

Ressourcetildeling til lønbudget for kommunale og selvejende dagtilbud i Svendborg Kommune for 2015-2017 ligger til grund for ressourcefordeling for 2018-2020. Den tidligere ressourcefordeling er evalueret af BUPL, PMF Fyn og de kommunale og selvejende dagtilbud i Svendborg Kommune. Evalueringen har resulteret i en mindre revidering af ressourcefordelings centrale principper.

2. Formål

Ressourcetildelingens formål er, at

- Fremme børns trivsel, læring, udvikling og dannelse
- Skabe en ensartet, forståelig og gennemskuelig fordeling
- Skabe et grundlag for, at der i det enkelte dagtilbud kan gennemføres forhandlinger om lokal løndannelse

Ressourcetildelingen skal herudover understøtte muligheden for at anvende dagtilbudets ressourcer fleksibelt indenfor Dagtilbudsloven, den fælles pædagogiske referenceramme i Svendborg Kommunes dagtilbud (Vision, Mission og Fælles arbejdsgrundlag), og den fælles forståelse af begrebet professionel pædagogisk faglighed i Svendborg Kommunes dagtilbud (Faglighedsblomsten).

3. Forudsætninger

Ressourcetildelingens grundlæggende principper er videreført:

- Ressourcetildelingen skal være så enkel som muligt
- Der skal være så få puljer som muligt
- Der skal være en fordeling pr. 0-2 års plads og pr. 3-5 års plads
- Der sondres mellem fordeling til løn og fordeling til drift

Lønsummen er tilvejebragt ud fra en model, der giver alle dagtilbud samme økonomiske udgangspunkt, og gør det muligt for medarbejdere og forældrebestyrelser at gennemskue og forstå udgangspunktet.

Ressourcetildelingen er baseret på lønsummen for budget 2018. Lønsummen fremskrives med overenskomstmæssige beregnede stigninger jævnfør KL's vejledning. Herudover indregnes konsekvenser af Byrådets beslutninger samt lovgivningsmæssige initiativer. Lønsum til fordeling til kommunale og selvejende dagtilbud udgør den samlede lønsum for budget 2018 fratrukket nedenstående poster, som tilføres særskilt.

Lønsum for budget 2018
- Ledelse over tildelt gennemsnitsløn
- Faste ressourcepladser
- Midlertidige funktionstillæg
Lønsum til fordeling

Den samlede lønsum fordeles ud fra nedenstående centrale principper.

- En 3-5 års plads udløser 4,87 time pr. uge. En 0-2 års plads tæller med fordelingsfaktoren 1,974 og udløser 9,61 time pr. uge. I budget 2018 udgør den

tildelte gennemsnitsløn 217,52 kr. pr. time svarende til løntrin 38 (ca.). Den tildelte gennemsnitsløn udgør den aktuelle gennemsnitsløn for pædagoger i 2017. Gennemsnitslønnen for pædagoger beregnes hvert år, og faktoren pr. plads tilrettes i forhold hertil. Den konkrete beregningsmodel for de enkelte dagtilbud samt tildelingsfaktoren pr. plads fremgår af bilag 1, som er udgangspunktet for budget 2018.

- Lønsummen indeholder alle forpligtelser, der knytter sig til medarbejderen. Den samlede lønsum er således inklusiv løn til vikar, funktionsløn på baggrund af forhåndsftaler, ulempetillæg og øvrige tillæg.
- Anciennitetsstigninger er indeholdt i lønsummen.
- Udgifter til sygdom afholdes af dagtilbuddene. Dagpengerefusionen følger sygedagpengelovgivningen og tilfalder det enkelte dagtilbud.
- Mindst 50 procent af de fastansatte medarbejdere pr. børnehus (opgjort i timer) skal være pædagoguddannet.
- Der tildeles ud fra en ugentlig åbningstid på 50 timer. Forældrebestyrelserne bestemmer hvordan åbningstiden fordeles i de enkelte børnehuse.
- Dagtilbuddenes gennemsnitlige antal indskrevne børn vurderes en gang årligt for det kommende budgetår i samarbejde med Sekretariat og Dagtilbud og den enkelte dagtilbudsleder. Med udgangspunkt heri afregnes der efter faktisk antal indskrevne børn pr. måned. Afregningen følger barnets alder og opgøres pr. børnepoint. Der afregnes med ind- og udmeldelse pr. den 1. og 16. i måneden. Der udarbejdes en årlig opgørelse inden regnskabsafslutningen.
- Svendborg Kommune er i gang med at ajourføre de enkelte børnehuses tegningsmateriale. Dette arbejde har betydning for børnehusernes bygningskapacitet. Indtil det enkelte børnehus' tegningsmateriale er ajourført gælder bygningskapaciteten, som blev fastsat i 2008.
- Der arbejdes ikke med at finde et fast antal timer til ledelse i de enkelte børnehuse.
- Ved omlægning af ledelse indenfor dagtilbuddene bevares provenuet i det enkelte dagtilbud i indeværende ressourceaftale.
- Ved opførelse af nye børnehuse eller ændringer afledt af tilpasning af de fysiske rammer tilrettes dagtilbuddenes budget i forhold til antallet af ledere. Reguleringen sker én gang årligt i forbindelse med tildelingen for det kommende budgetår.
- Ved lederfratrædelse reguleres der til en gennemsnitlig lederløn. En eventuel forskel fordels blandt alle dagtilbud i indeværende ressourceaftale. Reguleringen sker én gang årligt i forbindelse med tildelingen for det kommende budgetår. Reguleringen kan kun ske en gang pr. leder i indeværende ressourceaftale, idet den pågældende lederløn herefter er reguleret til gennemsnitlig lederløn.

- Børnehuse med ressourcepladser tildeles 15 timer pr. uge pr. 0-5 års plads. Herudover tildeles den almindelige tildeling pr. 0-2 års plads og 3-5 års plads. Der afregnes ikke efter faktisk antal indskrevne børn pr. måned.
- Lederløn til ledere i Fyrtårnet opgøres ud fra gennemsnittet af lederløningerne i de kommunale dagtilbud.

4. Centrale lønpuljer

- Udgifter til barsel dækkes af Svendborg Kommunes barselspulje.
- Der er afsat en pulje til pædagogiske assistentelever bestående af den fastsatte arbejdsværdi.
- Jævnfør gældende aftale mellem BUPL, PMF Fyn og Svendborg Kommune er der afsat en pulje til kompensation for FTR, LTR og AMR.
- Dagtilbuddene disponerer over lønnen, når en medarbejder fratræder (eksklusiv 12.9-tillæg og 6.0-tillæg, som er opgjort pr. medarbejder og under udfasning). Feriepengeforpligtelsen og eventuel fratrædelsesgodtgørelse afholdes af det dagtilbud, hvorfra medarbejderen fratræder.

5. Lokal løndannelse og forhandlingsregler

Forhandlingskompetencen for alle medarbejdergrupper, bortset fra de pædagogiske teamledere, udlægges til dagtilbudslederne for så vidt angår lokal løndannelse. Dagtilbudsledernes og de pædagogiske teamlederes løn forhandles centralt.

Kompetencen til forhandling af lederløn i det forpligtende netværk af selvejende dagtilbud i Fyrtårnet ligger hos det selvejende dagtilbuds bestyrelse.

Personalenormering kommunale dagtilbud

Kompetencen til at ændre på medarbejdersammensætningen for det enkelte dagtilbud samt til at træffe afgørelser om anvendelsen af budgettet, er tillagt dagtilbudslederen i samarbejde med forældrebestyrelsen. Medarbejdersammensætningen skal dog altid opfylde princippet om, at mindst 50 pct. af de fastansatte medarbejdere pr. børnehus skal være pædagoguddannet (se ovenstående princip).

Dagtilbudslederen drøfter medarbejdersammensætningen med TR, som følge af reglerne om medindflydelse og medbestemmelse. Udlæggelse af kompetence er en aftale mellem TR og BUPL Fyn eller PMF Fyn. Processen tilrettelægges under hensyntagen til forældrebestyrelsens kompetence i henhold til dagtilbudsloven og styrelsesvedtægten. Såfremt der er uenighed, kan FTR, BUPL Fyn, PMF Fyn og Svendborg Kommune inddrages i forhandlingerne.

Såfremt der i et område ikke er valgt TR for en medarbejdergruppe, inddrages FTR i drøftelserne. Forinden beslutning om ændringer er dagtilbudslederen forpligtet til at drøfte sagen med medarbejderne.

Personalenormering selvejende dagtilbud

Kompetencen til at ændre på medarbejdersammensætningen for det enkelte dagtilbud samt til at træffe afgørelser om anvendelsen af budgettet ligger hos det selvejende dagtilbuds bestyrelse. Det selvejende dagtilbuds bestyrelse kan vælge at uddelegere kompetencen til egen leder, lederforum eller til en fælles netværksbestyrelse.

Medarbejdersammensætningen skal dog altid opfylde princippet om, at mindst 50 pct. af de fastansatte medarbejdere pr. børnehus skal være pædagoguddannet (se ovenstående princip). Såfremt der er uenighed mellem BUPL Fyn, PMF Fyn og bestyrelsen for det selvejende dagtilbud inddrages i forhandlingerne.

Lønftaler kommunale dagtilbud

Udmøntningen af lokal løndannelse kan ske efter aftale med dagtilbudslederen og TR. Udlæggelse af kompetence er en aftale mellem TR og BUPL Fyn eller PMF Fyn. I dagtilbud, hvor der ikke er valgt TR for en personalegruppe, eller hvor forhandlingerne vedrører lønforhold for den pågældende TR, varetages forhandlingerne af FTR for den pågældende gruppe. Udmøntningen sker jævnfør de retningslinjer, som er aftalt mellem BUPL Fyn, PMF Fyn og Svendborg Kommune.

Alle aftaler vedrørende lønninger for dagtilbudsledere og pædagogiske teamledere indgås mellem BUPL Fyn og Svendborg Kommune. Alle aftaler vedrørende funktionsløn for TR, AMR og FTR indgås mellem BUPL Fyn, PMF Fyn og Svendborg Kommune.

Det er muligt for begge parter at ændre ved forhandlingskompetencen.

Lønftaler selvejende dagtilbud

Det selvejende dagtilbuds bestyrelse kan uddelegere kompetencen til udmøntning af lokal løndannelse til egen leder. Udmøntningen af lokal løndannelse kan ske efter aftale med TR. Udlæggelse af kompetence er en aftale mellem TR og BUPL Fyn eller PMF Fyn. I selvejende dagtilbud, hvor der ikke er valgt TR for en personalegruppe, eller hvor forhandlingerne vedrører lønforhold for den pågældende TR, varetages forhandlingerne af BUPL Fyn eller PMF Fyn. Udmøntningen sker jævnfør de retningslinjer, som er aftalt mellem BUPL Fyn, PMF Fyn og det selvejende dagtilbuds bestyrelse.

Alle aftaler vedrørende lønninger for dagtilbudsledere indgås mellem BUPL Fyn og det selvejende dagtilbuds bestyrelse. Alle aftaler vedrørende funktionsløn for TR og AMR indgås mellem BUPL Fyn, PMF Fyn og det selvejende dagtilbuds bestyrelse.

Hvis kompetencen er uddelegeret underskrives de faktiske aftaler om udmøntning i dagtilbuddene af dagtilbudslederen og TR. Ellers underskriver repræsentant for det selvejende dagtilbuds bestyrelse. Hvis der er enighed om de foreslåede ændringer, kan de umiddelbart gennemføres. I modsat fald optages der forhandlinger mellem BUPL Fyn, PMF Fyn og det selvejende dagtilbuds bestyrelse.

Det er muligt for begge parter at ændre ved forhandlingskompetencen.

6. Uoverensstemmelser

Ved uenighed om fortolkning og andre forhold, der ikke er afklaret med denne ressourcetildeling mødes forhandlingsgruppen og får afdækket uenigheden.

7. Evaluering

Evaluering af ressourcetildeling 2018-2020 påbegyndes af parterne i fællesskab medio 2020 med henblik på genforhandling. Evalueringen tager udgangspunkt i ressourcetildelingens formål.

8. Ikrafttræden

Denne ressourcetildeling træder i kraft med virkning fra 1. januar 2018 og udløber 31. december 2020. Aftalen vil løbende være underlagt politiske beslutninger og lovgivningsmæssige initiativer.

Dato: 4. december 2017.