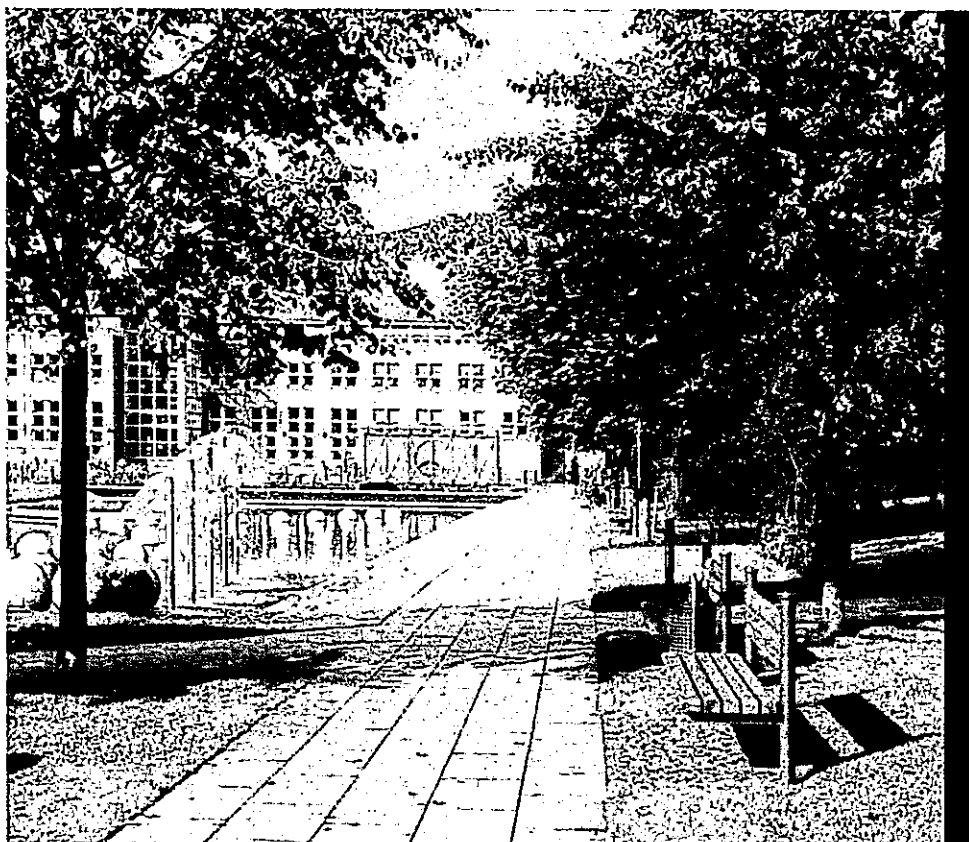
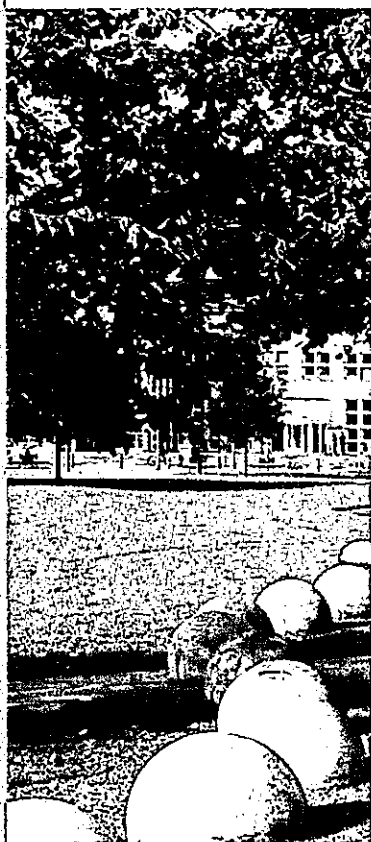




FORHÅNDSAFTALE

Mellem Vejle Kommune og PFF – SL Lillebælt og BUPL Sydjylland
Pædagogisk uddannet personale der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område



Gældende fra 1. april 2010

Indledning

Forhandlinger mellem Vejle Kommune og PFF – SL Lillebælt og BUPL Sydjylland er foregået den 8. februar og 2. juni 2010.

For PFF – SL Lillebælt og BUPL Sydjylland:
Birgit Pedersen, Jens Sørensen og Dorthe Sandau

For Vejle Kommune:
Søren Damm, leder af dagbehandlingen og personalekonsulent Linda Neermann

1. Aftaleområde

Denne aftale er en forhånds aftale og indgås mellem Vejle Kommune og PFF – SL Lillebælt og BUPL Sydjylland i henhold til overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes i Børne- og Ungeforvaltningen inden for det forebyggende og dagbehandlede område (KL 69.21) (pt. Unge- og familiekonsulenterne og Børne- og familiecenter).

Der kan indgås særskilte aftaler om atypiske stillinger. Dvs. stillinger der ikke umiddelbart kan omfattes af forhånds aftalen.

Forhånds aftalen er en lokal aftale, der indeholder rammer og kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn. Aftalen indeholder desuden oplysninger om grundløn og centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn.

2. Generelle principper for den decentralt aftalte funktions- og kvalifikationsløn

Parterne er enige om, at alle typer decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn – med mindre andet er aftalt:

- reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad, dog individuel vurdering ved engangsbeløb
- indgår i beregning af over- og merarbejde
- er angivet i årligt grundbeløb i 31/3 2000-niveau ekskl. pensionsbidrag
- er pensionsgivende, såfremt medarbejderen i øvrigt har opnået ret til pensionsordning i henhold til de gældende centralt fastsatte bestemmelser.

3. Generelle principper for ændringer og ophør af decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn

Parterne er enige om, at ændringer og/eller ophør af decentralt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn følger de mellem KTO og KL aftalte principper således:

- at funktions-/kvalifikationsløn bortfalder, reduceres eller forhøjes, hvis der centralt indgås kollektive aftaler, hvor der ydes løntillæg, løntrin eller grundløn for samme funktion/kvalifikation. Ændringerne sker efter forhandling med personale-

organisationen og kan gennemføres uden den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel

- at funktionsløn følger funktionen og bortfalder for den enkelte medarbejder fra det tidspunkt, hvor pågældende ikke længere varetager funktionen
- at funktionsløn kan aftales som en midlertidig ordning
- at ophør af funktionsløn ved organisationsændringer sker med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel
- at decentralt aftalt kvalifikationsløn er varig for den ansatte, så længe den enkelte medarbejder er ansat i samme stillingskategori. Ved stillingsskifte sker en ny vurdering og lønnen i den nye stillingskategori aftales efter forhandling med personaleorganisationen.

4. De enkelte typer funktions- og kvalifikationsløn.

Parterne er enige om, at der ydes decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn i henhold til denne forhånds aftale. Centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn fremgår også af forhånds aftalen.

5. Generel opsigelsesklausul

Hele forhånds aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dog først med virkning fra udgangen af marts 2011.

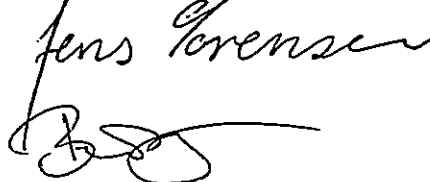
6. Ikrafttrædelse

Denne forhånds aftale har virkning fra 1. april 2010.

For PFF – SL Lillebælt og BUPL Sydjylland

Dato

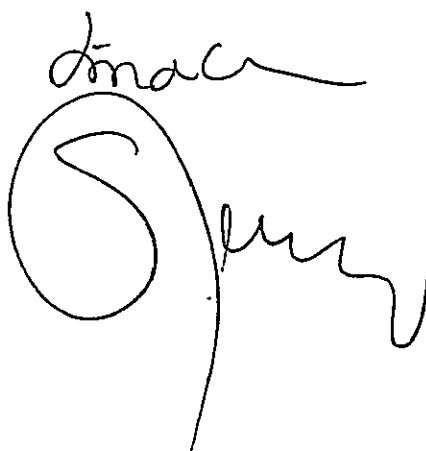
Underskrift

Jens Lorenzen


For Vejle Kommune

Dato

Underskrift

Tomac


Grundløn

Grundlønnen for pædagogisk uddannet personale ansat i basisstillinger er pr. 1. april 2009 løntrin 30 + 4.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau), jf. overenskomstens § 5, stk. 1.

Funktionsløn

Funktionsløn kan gives til de medarbejdere, der varetager særlige funktioner, som ligger ud over de opgaver, der forventes varetaget af grundlønnen.

Centralt aftalt (overenskomstens § 6, stk. 5)

Ansatte, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, og ansatte, der fortrinsvis arbejder i klienters hjem, ydes et særligt tillæg på 15.400 kr. (31/3 2000-niveau).

Decentralt aftalt

F1 Særligt ansvar for varetagelse af opgave/projekt

En medarbejder, som varetager og er pålagt et særligt ansvar for udførelsen af en speciel afgrænset opgave/projekt kan, alt afhængig af omfanget af ansvars- og opgave/projektområde, honoreres med et årligt funktionstillæg på minimum 6.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Fx

- Åben rådgivning
- Parrådgivning
- Sorggrupper

Listen anses ikke for udtømmende.

Udmøntning sker efter aftale mellem lederen og tillidsrepræsentanten.

F2 Tillidsrepræsentanter

PFF Tillidsrepræsentanter følger den til enhver tid gældende aftale mellem Socialpædagogerne Lillebælt og Vejle Kommune.

Kvalifikationsløn

Kvalifikationslønnen kan gives til de medarbejdere, der har kvalifikationer, der ligger ud over de kvalifikationer, der forventes i forhold til grundlønnen.

Centralt aftalt (overenskomstens § 7, stk. 2)

For gennemgang af relevant videreuddannelse skal der lokalt tages stilling til aflønning enten via forhåndsaftaler eller i de konkrete situationer.

Decentralt aftalt

Ved indgåelse af forhåndsaftalen er der ved tilpasningsforhandling den 2. juni 2010 indgået følgende aftale:

Parterne er enige om, at tildelte tillæg i form af trin eller beløb det ikke har været mulig at henhøre til forhåndsaftalen, fortsætter uændret.

K 1 Efter- og/eller videreuddannelse

En medarbejder med en relevant efter-/videreuddannelse der har væsentlig betydning for medarbejderens jobvaretagelse eller organisationen ydes et tillæg på minimum 6.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Udannelsesvarighed, tyngde og anvendelsesværdi afspejles i tillæggets størrelse.

Efter-/videreuddannelse, der har karakter af faglig ajourføring af grunduddannelsen, honoreres ikke.

Udmøntning sker efter aftale mellem lederen og tillidsrepræsentanten.

K2 Bred relevant erfaring

Der skal til medarbejdere med bred relevant erfaring ydes minimum 2 løntrin ved 2 års ansættelse inden for området.

Udmøntning sker efter aftale mellem lederen og tillidsrepræsentanten.

K3 Særlige personlige/faglige kvalifikationer

En medarbejder der besidder særlige personlige og/eller faglige kvalifikationer, der har væsentlig betydning for medarbejderens jobvaretagelse eller for organisationen, ydes et tillæg på minimum 6.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Udmøntning sker efter aftale mellem lederen og tillidsrepræsentanten.

K 4 Rekruttering/fastholdelse

I særlige vanskelige rekrutteringssituationer og til medarbejdere der af hensyn til organisationens drift ønskes fastholdt kan der efter en konkret vurdering ydes et tillæg.

Udmøntning sker efter aftale mellem lederen og tillidsrepræsentanten.

Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

Evt. resultatlønsaftaler indgås af mellem parterne.

Parterne er enige om, at resultatløn ikke er omfattet af udmøntningsgarantien.