	nordfyns kommune	**Forhåndsaftale mellem Socialpædagogernes Landsforbund og Nordfyns Kommune vedrørende aflønning efter Lokal løndannelse**

Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder 44.01

Indledning og indhold:

Nordfyns Kommunes forhåndsaftaler indeholder bestemmelser omkring funktions- og kvalifikationsløn og formkrav i forhold til lønforhandlinger. Denne forhåndsaftale indgås mellem Nordfyns Kommune, Socialpædagogernes Landsforbund og FOA – Fag og Arbejde i henhold til overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder.

Forhåndsaftalen omhandler følgende personalegrupper: Basisstillinger herunder værkstedsassistenter og socialpædagoger dog med følgende præcisering:

Nyansættelser og stillingsændringer:	Følger forhåndsaftalen mellem Nordfyns Kommune og den faglige organisation.
Afløsere og tidsbegrænsede ansættelser:	Afløsere og tidsbegrænsede ansættelser, af en varighed under tre måneder, aflønnes i henhold til overenskomst. Er ikke omfattet af forhåndsaftale mellem Nordfyns Kommune og den faglige organisation.
Ansatte i fleksjob:	Er ikke omfattet af forhåndsaftalen, forhandles individuelt.

Procedurebeskrivelsen er opført på side 2 i aftalen, og de efterfølgende sider beskriver i skemaform funktions- og kvalifikationslønnen.

Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser

Funktions- og kvalifikationsløn kan – efter aftale – blive reduceret ved fremtidige lønstigninger udløst af centrale-/decentrale kollektive aftaler om grundløn, funktions- og kvalifikationsløn. Reduktionen sker fra den dato, hvor den centrale/decentrale kollektive aftale træder i kraft.

Funktionsbestemte tillæg/trin udbetales for de perioder funktionen varetages og hvis ikke andet er aftalt på følgende måde:

- Funktionsløn udbetales i hele måneder. Påbegyndes og afsluttes funktionen i perioden fra den 1.-15. i måneden sker udbetalingen med virkning fra den 1. i måneden. Påbegyndes og afsluttes funktionen fra den 16.-31. i måneden finder udbetalingen sted med virkning fra den efterfølgende 1. i måneden.
- Funktionsløn gradueres, hvis ikke andet aftales, i forhold til beskæftigelsesgraden.

Denne aftale har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra 1. november 2016 og erstatter den tidligere.

- Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel.
- Opsigelsen skal ske skriftligt.
- Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes aflønningen efter den opsagte forhåndsaftale.

Dato: 31.10.2016

Socialpædagogernes Landsforbund

SOCIALPÆDAGOGERNE
Dannebrogsgade 16
5000 Odense C · Tlf. 66 12 48 64 00
www.sl.dk

Underskrift (17/11-16)

Nordfyns Kommune

Annette Speedtsberg
Underskrift

	nordfyns kommune	**Forhåndsaftale mellem Socialpædagogernes Landsforbund og Nordfyns Kommune vedrørende aflønning efter Lokal løndannelse**

Praktiske procedurer:

Nordfyns Kommune udmelder via Hovedudvalget en tids- og aktivitetsplan for de kommende lønforhandlinger, idet Nordfyns Kommune hermed har en proaktiv tilgang til, at de fleste overenskomster har en option på en forhandling 1 gang årligt. Såfremt Nordfyns kommune ikke har modtaget en anmodning fra den faglige organisation om forhandling og ej heller har anmodet om forhandling i tidsintervallet, vil kommunen betragte årets forhandling som afsluttet.

Fremsendelse af forslag til forhåndsaftale mellem Nordfyns Kommune og den faglige organisation skal ske senest 1 uge - eller efter aftale - før forhandlingen:
Tillidsrepræsentanten/den faglige organisation fremsender forslag til Økonomi og Løn.

Tidsfrister:
- Dato for hvornår forslag fra/til den faglige organisation skal være indgået kommunen/den faglige organisation og hvornår forhandlingerne søges indledt.
- Hvis forslag ikke er indgået denne dato, kan det kun forhandles, hvis der er enighed mellem parterne.
- Forhandling afholdes senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftalt mellem parterne.

Formkrav:

- Forslag fremsættes skriftligt
- Forslag begrundes og afgrænses klart og præcist
- Ved honorering af konkrete funktioner/kvalifikationer angives forslag til lønforbedring
- Der anvendes kendte tillægsstørrelser angivet i 31.03.2000-niveau jfr. Aftale om lokal løndannelse.

Kompetenceforhold:

- Aftalekompetencen i Nordfyns Kommune er følgende: Det er institutionslederen/afdelingschefen der har forhandlingskompetencen, dog således at ledere og souschefer forhandles af afdelingschefen. Økonomi og Løn rådgiver i forhold til personalejura samt sammenhæng mellem de organisatoriske og lønmæssige niveauer.

- Aftalekompetencen i organisationen: Tillidsrepræsentanten/Den faglige organisation

Rets- og interessetvister:

I henhold til Aftale om lokal løndannelse.

Forhandlinger:

Tilrettelæggelsen af det konkrete forhandlingsforløb aftales mellem tillidsrepræsentanten/den faglige organisation og Nordfyns Kommune.

1. Som udgangspunkt udfærdiges referatet ved forhandlingen. I modsat fald fremsendes referatet fra Nordfyns Kommune til den faglige organisation snarest efter forhandlingen. Medarbejderen modtager snarest efter forhandlingen Nordfyns Kommunes lønvurderingsskema ved ændringer af egen løn.

2. Som udgangspunkt skal lønforholdene i forbindelse med nyansættelser og stillingsændringer være afklaret inden tiltrædelsen. Forslag om aflønning afleveres til tillidsrepræsentanten/den faglige organisation. Nordfyns Kommune får senest 14 dage herefter tilbagemelding i form af godkendelse eller anmodning om forhandling fra tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation. Såfremt kommunen ikke får tilbagemelding, betragtes lønindplaceringen som godkendt.

nordfyns kommune	Forhåndsaftale om Funktionsløn og Kvalifikationsløn						
Stillingskategori:	**Værkstedsassistent og socialpædagog**						**44.01**
Forhåndsaftalen er gældende for følgende grundlønstrin:	**Grundlønstrin for basisstillinger**						
Funktionsløn Decentral forhåndsaftale	**+ Trin**	**Årlig Grundbeløb 31/3-00 niveau**	**Gradueres i.h.t. beskæftigelsesgraden**	**Pensionsgivende ja**	**nej**	**Beskrivelse**	**Ydes med virkning fra den:**
Tillidsrepræsentant minimum beløb		4.000		X		Ad 1	
Fællestillidsrepræsentant minimum beløb		8.000		X		Ad 1	
Arbejdsmiljørepræsentant 4 - 24 ansatte Arbejdsmiljørepræsentant 25 - 49 ansatte Arbejdsmiljørepræsentant 50 - 99 ansatte		3.000 4.000 5.000		X		Ad 1	
Praktikvejleder / Praktikansvarlig Praktikvejleder / Praktikansvarlig		10.000 7.000		X		Ad 2	
Kolonitillæg	Vilkår aftales inden kolonien samt honoreringen – Vederlag og timer					Ad 3	
Koordinator/vagtplansansvarlig	+2		X	X		Ad 4	

nordfyns kommune		**Bemærkninger / uddybning til den aftalte Funktions- og Kvalifikationsløn**
Decentral forhåndsaftale		**Bemærkninger/uddybning**
Ad 1	Tillidsrepræsentant Arbejdsmiljørepræsentant	Generelt gælder, at honoreringen af medarbejderrepræsentanter bør afspejle det arbejde og de formelle kvalifikationer den enkelte har til udførelsen af arbejdet, f.eks. • Antallet af medarbejdere, som der repræsenteres • Om vedkommende som tillidsrepræsentant har forhandlingskompetencen • Om vedkommende har de uddannelser til hvervet som er obligatoriske • Om vedkommende bestrider mere end en tillidspost A: Tillidsrepræsentant Er man alene valgt til tillidsrepræsentant gives følgende tillæg: • Op til 25 ansatte på arbejdspladsen giver et tillæg på 4. – 8.000 kr. pr. år • Op til 50 ansatte på arbejdspladsen giver et tillæg på 5. – 10.000 kr. pr. år • Over 50 ansatte på arbejdspladsen giver et tillæg på 6. – 12.000 kr. pr. år B: Fællestillidsrepræsentant Er man alene valgt til fællestillidsrepræsentant gives følgende tillæg: • Op til 25 ansatte på arbejdspladsen giver et tillæg på 8.000 kr. pr. år • Op til 50 ansatte på arbejdspladsen giver et tillæg på 10.000 kr. pr. år • Over 50 ansatte på arbejdspladsen giver et tillæg på 12.000 kr. pr. år C: Arbejdsmiljørepræsentant Er man alene valgt til arbejdsmiljørepræsentant gives følgende tillæg: • Op til 25 ansatte på arbejdspladsen giver et tillæg på 3.000 kr. pr. år • Op til 50 ansatte på arbejdspladsen giver et tillæg på 4.000 kr. pr. år • Over 50 ansatte på arbejdspladsen giver et tillæg på 5.000 kr. pr. år Ovenstående beløb er: • årlige grundbeløb i 31.03.00-niveau • gradueres ikke i henhold til beskæftigelsesgraden • er pensionsgivende
Ad 2	Praktikvejleder / Elevansvarlig	Generelt gælder, at det tilstræbes at tilbyde praktikvejlederen uddannelsen som praktikvejleder. Beløbet kan deles mellem 2 medarbejdere, der varetager denne funktion. Hvis praktikvejlederen ikke har gennemført uddannelsen som praktikvejledere eller ikke har været praktikansvarlig for mindst 3 forløb er tillægget forhandlet til 7.000 kr. pr. år. Der er forhandlet et tillæg på henholdsvis 7.000 og 10.000 pr. år. Følgende uddannelser er medtaget under aftalen: PAU-studerende Udenlandske godkendte pædagogiske uddannelser Ovenstående beløb er: • årlige grundbeløb i 31.03.00-niveau • gradueres ikke i henhold til beskæftigelsesgraden • er pensionsgivende
Ad 3	Kolonitillæg Kolonitillæg/afspadseringstimer	Generelt gælder, at der inden kolonien, aftales med nærmeste leder, hvordan aflønning og afspadsering optjenes og afholdes. Medarbejdergruppen aftaler aflønning af koloni på hverdage og der kan vælges imellem: Model 1: 13 timer skrevet på dagen – dagens normtid (+ 1 kolonitillæg) Model 2: 10 timer skrevet på dagen – dagens normtid (+ 2 kolonitillæg) Den enkelte medarbejder kan, inden koloni på søn- og helligdage vælge imellem Model 1: 13 timer skrevet på dagen – dagens normtid (+ 1 kolonitillæg) Model 2: 10 timer skrevet på dagen – dagens normtid (+ 2 kolonitillæg) Ovenstående aftale erstatter det centralt aftalte tillæg jf. overenskomsten. Eksempel: Det skemalagte timetal modregnes således, at vælges model 1 på hverdage, skrives der 13 timer på timeindberetningen + 1 kolonitillæg, og der modregnes de timer, der ellers skulle præsteres ifølge den faste arbejdsplan. (Skemalagt 7,5 timer. Koloniindberetning 13 timer= 5,5 timer til normperioden). **Vilkår aftales TR og leder imellem, inden kolonien finder sted.**
Ad 4	Koordinator/vagtplansansvarlig	Generelt gælder, af funktionslønnen forhandles individuelt, og efter behov og er gældende i Handicapcentret, herunder Botilbuddene, Otterupgården og Udeteamet. Der kan forhandles op til + 2 løntrin Ovenstående trin: • gradueres i henhold til beskæftigelsesgraden • er pensionsgivende