



Forhåndsftale mellem
Assens kommune og Socialpædagogernes
Landsforbund
gældende fra 1.1.2018

Indledning

Forhandlinger mellem Assens Kommune og Socialpædagogernes Landsforbund er afholdt den 11. januar 2018

I forhandlingerne har deltaget:

For SL: Jacob Hansen og Karsten Esbjerg

For Assens Kommune: Carsten Petterson og Kenneth Grønnegård

1. Aftaleområde

Denne forhåndsftale indgås mellem Assens Kommune og Socialpædagogernes Landsforbund i henhold til overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for Socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner overenskomst for pædagogisk personale i særlige stillinger samt overenskomst for ledende værkstedspersonale. Familieplejekonsulenter er ikke omfattet af aftalen.

Forhåndsftalen omhandler basispersonale ansat efter ovenstående overenskomster i hele Assens Kommune.

Aftalens punkt F-1 gælder også for souschefer, teamledere og afdelingsledere ansat efter overenskomsten.

Der er indgået lokalaftale om arbejdstidsbestemte ydelser. Aftalen er vedlagt som bilag 1 til denne aftale.

2. De enkelte typer funktions- og kvalifikationsløn.

Parterne er enige om, at der udover den centralt fastsatte funktions- og kvalifikationsløn samt grundløn ydes decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn som følger:

Funktionsløn:

F-1. Praktikvejledning.

Der ydes i perioder med pædagogstuderende 9.000,00 kr. pr. år. Beløbet reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

F-2. Teamkoordinatorer.

Funktionen honoreres med 9.400 kr. pr. år der ikke reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden. Der udarbejdes funktionsbeskrivelse for de enkelte tilbud og tilhørende ledelsesområder som forelægges SL. Den daglige leder har ansvaret for udarbejdelse af funktions-

beskrivelse. Denne skal beskrive og understøtte det særlige ved de enkelte tilbudsområder. Funktionsbeskrivelsen kan eksempelvis have særlig fokus på arbejdet med forandring af kultur og organisationen, på ansvaret for arbejdstilrettelæggelse eller for formidling og koordinering af opgaver og information. Teamkoordinatorfunktionen indeholder ikke ledelsesmæssigt ansvar, og kan derfor eksempelvis ikke indeholde afholdelse af MUS-samtaler, budgetansvar eller håndtering af personalesager.

F-3. Arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanter honoreres med 6.600,00 kr. per år. Beløbet reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

F-4 §85 arbejde i borgernes eget hjem uden for bostederne.

Til medarbejdere der ansættes til § 85-arbejde hos borgere, der bor uden for bostederne, ydes funktionstillæg. Tillægget ydes til de ansatte der ansættes i § 85-teamene på enten handicap eller psykiatriområdet. Funktionen honoreres med 8.200 kr. pr. år, der reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad.

Ansatte udenfor § 85-teamene der i perioder løser § 85-opgaver i borgerens eget hjem uden for bostederne i en begrænset del af arbejdstiden, honoreres med 4,26 kr. pr. time de arbejder med § 85-opgaver. Beløbet er i 31.3.2000-niveau og er pensionsgivende.

F-5 Tillidsrepræsentanter

Der ydes tillæg til tillidsrepræsentanter efter følgende kriterier:

Antal medarbejdere	Kompetence til at forhandle og aftale løn og forhandling af personalesager m.v.	
	+ Kompetence	Ingen/delvis kompetence
6-20	8.000	6.600
Over 20	10.000	8.000

For tillidsrepræsentanter med personale på flere geografisk adskilte enheder forhøjes satsene med:

2-5 geografisk adskilte afdelinger kr. 1.000 pr. år pr. afdeling

6 eller flere geografisk adskilte afdelinger 1.500 kr. pr. år pr. afdeling.

Alle tillæg er pr. år og i 31.3.2000-niveau, er pensionsgivende og reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Juleaften/nytårsaften og nytårsnat:

Der ydes et tillæg på 1000 kr. i 31.3.2000-niveau for at arbejde i aften eller nattevagt juleaften, natten til juledag, nytårsaften og natten til nytårsdag.

Kvalifikationsløn:

Der kan mellem de lokale parter aftales kvalifikationstillæg i form af individuelle tillæg i henhold til nedenstående. Det forventes, at aftalen bygger på en skriftlig aftale med en detaljeret og præcis plan for det arbejde som ønskes udført:

➤ **Prof På Tværs**

Medarbejdere der arbejder kontinuerligt i netværk på tværs af organisationen om udviklingen af borgerrettede indsatser og løsninger, og som giver resultater i form af dokumenterbar effekt effektivisering.

➤ **Velfærdsteknologi**

Medarbejdere der i særlig grad nytænker og forestår implementeringen af nye teknologiske løsninger, som giver et mærkbart løft og højner niveauet i den samlede opgaveløsning i forhold til borgere, økonomi, arbejdsplads, pårørende mfl.

➤ **God sagsbehandling**

Medarbejdere der i udpræget grad udviser systematik og nytænkning i den helhedsorienterede sagsbehandling og bl.a. igennem tidlig inddragelse af væsentlige og afgørende nøglepersoner kan skabe målbare positive effekter og resultater - herunder ser ind i de muligheder og indsatser, som ligger i Assens Kommunes hele organisation.

➤ **Velfærd der virker**

Medarbejdere der i særlig grad nytænker og systematiserer praksis med afsæt i borgerens muligheder for udvikling og rehabilitering, så borgeren bringes til at mestre mest muligt i egen tilværelse, og så der skabes målbare menneskelige og økonomisk effekter og resultater.

➤ **Aktivt Medborgerskab**

Medarbejdere som i særlig grad igangsætter og faciliterer nye bæredygtige samarbejdsløsninger med frivillige – til fordel for og med vores borgere, og som kobler borgere, medborgere og medarbejdere/professionelle.

Overstående liste er tænkt til inspiration ved de lokale forhandlinger, og er ikke udtømmende.

3. Udmøntningsgaranti

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder.

To tillæg fra den forrige aftale skrives ud af denne aftale:

- F12 Særlige opgave
- F13 arbejde på specialområdet.

Det er aftalt, at medarbejdere der oppebærer disse tillæg ved denne aftales indgåelse bevarer disse tillæg så længe de er ansat i samme stilling eller tillægget genforhandles til andre lokale tillæg mellem parterne. I takt med personaleomsætningen genanvendes de midler der frigives ved disse 2 tillæg på de nyansatte eller de tilbageværende socialpædagoger således at socialpædagogernes lokallønsandel bevares. Forud for de lokale forhandlinger opgør ledelsen, hvor mange midler der er frigivet til forhandling i perioden siden sidste forhandling.

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

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

- Reduceres i forhold til ansættelsesbrøk - dog individuel vurdering ved éngangsbeløb.
- Indgår i beregning af over- og merarbejde.
- Løntillæg er angivet i årligt grundbeløb i 31.3.2000-niveau excl. pensionsbidrag.
- Tillæg er pensionsgivende, såfremt medarbejderen i øvrigt har opnået ret til pensionsordning i henhold til de gældende centralt fastsatte bestemmelser.
- Tillæg skal som minimum udgøre 6.600,00 kr. per år i 31/3 2000-niveau. Dette gælder dog ikke éngangsbeløb.

5. 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, og således at:

- Funktionsløn følger funktionen og bortfalder for den enkelte medarbejder fra det tidspunkt, hvor funktionen ophører såfremt funktionen er aftalt tidsbegrænset. Ikke tidsbegrænset funktionsløn opsiges med den ansattes personlige opsigelsesvarsel såfremt funktionen ophører.
- Funktionsløn kan aftales som en midlertidig ordning.
- Funktionsløn/kvalifikationsløn bortfalder eller reduceres, hvis der centralt indgås kollektive aftaler, hvor der ydes løntillæg/løntrin for samme funktion/kvalifikation. Ændringerne sker efter forhandling med personaleorganisationen.
- Den decentralt aftalte kvalifikationsløn er varig for den ansatte, så længe denne er ansat i samme stilling efter samme overenskomst og på samme grundløn. Ved stillingsskifte sker en ny vurdering efter forhandling med personaleorganisationen.

6. Generel opsigelsesklausul

Hele og dele af forhåndsftalen kan af begge parter – uafhængig af hinanden - opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

7. Ikrafttrædelse

Denne forhåndsftale har virkning fra 1. januar 2018.

Der kan dog for de enkelte typer kvalifikations- og funktionsløn være aftalt et andet ikrafttrædelsestidspunkt.



For Assens Kommune

25/1 - 2018

Caspar Jøttum

For Socialpædagogernes Landsforbund

Kasper Jøttum

Løn og Personale
Willemoesgade 15
5610 Assens