

Forhåndsftale mellem Vejle Kommune og PFF

for pædagogisk personale der ansættes inden for det forebyggende
og dagbehandlende område

NIS 69.21

Gældende fra 1.12. 2017

1. Aftaleområde

Denne forhåndsftale gælder for ansatte i Vejle Kommune, Børne- og Familiecentret efter overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område.

Der kan indgås særskilte individuelle aftaler for ansatte i atypiske stillinger.

Ved ansættelse i fleksjob henledes opmærksomheden på det gældende protokollat i overenskomsten.

2. Generelle principper vedrørende decentralt aftalte funktions- og kvalifikationsløn

Parterne er enige om, at alle decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg

- udbetales i forhold til ansættelsesbrøken, med mindre andet aftales
- indgår i beregning af over- og merarbejde,
- er angivet i årligt grundbeløb i 31/3 2000 -niveau excl. pensionsbidrag og
- tillæg aftalt efter 1.4.2002 er pensionsgivende. Tillæg aftalt før 1.4.2002 kan være pensionsgivende.

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 funktions- og kvalifikationsløn følger de mellem KL og Forhandlingsfællesskabet aftalte principper således:

- at funktionsløn følger funktionen og bortfalder for den enkelte medarbejder fra det tidspunkt, hvor pågældende ikke længere varetager funktionen,
- at funktionsløn kan aftales tidsbegrænset,
- 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 efter samme overenskomst.
- At funktions-/kvalifikationsløn bortfalder, reduceres eller forhøjes, hvis der centralt indgås kollektive aftaler, hvor der ydes løntillæg, løntrin eller grundløn for samme funktions-/kvalifikation. Ændringerne sker efter forhandling med BUPL Sydjylland og kan gennemføres uden den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel,
- ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

4. Grundløn

Grundlønnen for pædagogisk uddannet personale ansat i basisstillinger er pr. 1. april 2009 løntrin 30 + 4.000 kr. årligt (31.3.2000 niveau).

5. Forhånds aftalt decentral funktions- og kvalifikationsløn

Funktionsløn

Funktionsløn kan gives til medarbejdere, der varetager særlige funktioner (stillingsindhold), der ligger ud over det, der forudsættes indeholdt i 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)

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).

F2 Tillidsrepræsentant

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

F3 Arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljørepræsentant ved BFC under PFF overenskomsten ydes et årligt tillæg på 6.600 kr.

F4 Faglig koordinator

Der ydes et årligt tillæg på 10.000 kr. for varetagelsen af funktionen som faglig koordinator.

F5 Praktikvejleder

Praktikvejleder for studerende i praktik ydes et tillæg på 9.000 kr. årligt.

Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn kan gives til medarbejdere, der har og anvender relevante kvalifikationer, der ligger ud over de kvalifikationer, der forudsættes indeholdt i grundlønnen.

K1 Efter- og/eller videreuddannelse

En medarbejder med en relevant efter-/videreuddannelse, der efter lederens vurdering har væsentlig betydning for medarbejderens jobvaretagelse eller for organisationen, ydes et tillæg jf. nedenstående model. Såfremt lederen bevilger uddannelsen, vurderes den relevant.

Uddannelserne vægtes med antallet af uddannelsesdage/-timer i procent af et årsværk. Hvis en uddannelse strækker sig over flere år tælles alle timerne med i forhold til et årsværk.

>5,00% - < 19,99% honoreres med et årlig tillæg på 6.000 kr. (31.3.2000-niveau)

>20,00% - < 29,99% honoreres med et årlig tillæg på 12.000 kr.

>30% honoreres med et årlig tillæg på 18.000 kr.

Eksempel: En 2-årig uddannelse med 200 årlige uddannelses timer beregnes til 20,8% (200 timer om året i 2 år divideret med årsnormen på 1924 timer). Der ydes derved et årligt tillæg på 12.000 kr. (31.3.00-niveau) for uddannelsen.

Tillæg for uddannelse kan først ydes fra det tidspunkt, hvor Arbejdsstedet har modtaget uddannelsesbeviset. Dog fra det tidspunkt hvor eksamen er bestået, hvis aflevering til arbejdsstedet sker indenfor 3 måneder efter bestået eksamen.

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

Der kan være uddannelser, der ikke umiddelbart kan fastsættes honorering for, ud fra ovenstående model, og disse skal der foretages en konkret vurdering og forhandling af.

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.

Ved opnåelse af 5 års erfaring kan parterne indlede forhandling på baggrund af den erhvervede erfaring.

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.

K4 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.

6. Udmøntning af denne forhånds aftale

Udmøntning af forhånds aftalen i forhold til medarbejderne sker efter individuel forhandling med mindre der er tale om tillæg, der følger direkte og entydigt af forhånds aftalen. Såfremt det således objektivt kan konstateres, at betingelserne for udmøntning er opfyldt, kan udmøntning ske uden individuel forhandling og aftale. Tillidsrepræsentanten/organisationen orienteres skriftligt om udmøntningen.

7. Generel opsigelses klausul

Hvis en af parterne ønsker at opsige dele af aftalen optages forhandling mellem parterne.

Hele forhåndsaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned og tidligst til ophør 31.3.2018.

Aftalen gælder, indtil den genforhandles eller opsigelsesperioden er udløbet. Den opsigende part indkalder til forhandling.

8. Ikrafttrædelse

Denne forhåndsftale har virkning fra 1.12.2017.

For PFF

Dato

Underskrift

Diana Dieker

Navn

For Vejle Kommune

Dato

Underskrift

SOCIAL PÆDAGOGERNE

LILLEBÆLT

Jens

Navn
Danmarksvej 16
5000 Næstved - Tlf. 72 48 64 00
www.sl.dk

Udgår af forhåndsaftalen.

Bilag 1

Pr. 1.4.12 er følgende uddannelsers omfang beregnet i forhold til et årsværk:

WIOL – basisår	6,8%
WIOL – 3 år	30,0%
WIOL – psykoterapeut	55,0%
Marte Meo	12,5%
Kempler – basisår	13,5%
Kempler – fuld uddannelse	40,5%
DISPUK – basisår	10,0%
DISPUK – 3 år	30,0%
Psykoterapeut – SIF	44,8%
Kognitiv	5,4%

Der kan dog være uddannelser, der ikke lige umiddelbart kan fastsættes honorering for ud fra ovenstående model og disse skal der foretages konkret vurdering og forhandling af.