



Forhåndsftale

Gældende fra

1. april 2015

Aftalen er indgået mellem

Tønder Kommune
og
Socialpædagogerne Sydjylland

Aftalen er indgået med baggrund

I

Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. og
tjenestemænd (64.01 og 64.02)

og

Overenskomst for Ledende værkstedspersonale mv. (44.01)
(Om hvem det gælder at de forhandles af SL)



§ 1 Grundløn

Grundlønnen følger overenskomstens bestemmelser.

§ 2 Funktionsløn

Funktion	Begrundelse og kriterier	Beløb i 31/03-2000 niveau
1. Praktikvejleder for pædagogstuderende	Se punkt 1 nedenfor	9.000
2. Fællestillidsrepræsentant	Se vilkårsaftale af 27-01-2014	20.000
3. Tillidsrepræsentanter uden forhandlingskompetence	Se vilkårsaftale af 27-01-2014	7.500
4. Tillidsrepræsentanter med forhandlingskompetence	Se vilkårsaftale af 27-01-2014	10.000
5. Arbejdsmiljørepræsentant	Se punkt 5 nedenfor	7.500
6. Praktikvejledning af PAU- og Social- og sundhedsassistent elever	Se punkt 6 nedenfor	9.000
7. Faglig ressourceperson niveau 1 Faglig ressourceperson niveau 2	Se punkt 7 nedenfor	9.000 6.000
8. Udviklingsopgaver	Se punkt 8 nedenfor	Forhandles mellem leder og TR

1. Praktikvejleder for pædagogstuderende:

Medarbejder der varetager funktionen som praktikvejleder for pædagogstuderende i praktik 1 (ulønnet grundpraktik), praktik 2 og 3 (lønnet specialiseringspraktik), ydes et årligt funktionstillæg på kr. 9.000.

Kriterier:

- Funktionstillægget ydes tidsbegrænset i den aftalte praktikperiode.
- Tillægget reduceres ikke i forhold til ansættelsesbrøk
- Skal tilstræbe at vejlederen skal have gennemgået praktikvejlederuddannelsen

5. Arbejdsmiljørepræsentant:

Medarbejder der er valgt som arbejdsmiljørepræsentant (AMR), ydes et årligt funktionstillæg på kr. 7.500.

Kriterier:

- Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør af funktionen.
- Har AMR fungeret i min. 3 valgperioder erstattes tillægget af et udligningstillæg på samme beløb. Der modregnes i udligningstillægget ved alle kommende udmøntninger af lokal løn.
- Udligningstillægget bortfalder i øvrigt i 3 etaper efter endt funktionsperiode.
 1. år ydes kr. 7.500
 2. år ydes kr. 5.000
 3. år ydes kr. 2.500 hvorefter tillægget bortfalder helt.

6. Praktikvejledning af PAU elever og social- og sundhedsassistent elever:

Medarbejder der varetager vejledningsfunktionen af PAU og SoSu elever, ydes et årligt funktionstillæg på kr. 9.000.

Kriterier:

- Skal være udpeget af ledelsen til funktionen.
- Funktionstillægget ydes tidsbegrænset i den aftalte vejledningsperiode.
- Tillægget reduceres ikke i forhold til ansættelsesbrøk

7. Faglig ressourceperson:

Medarbejder der varetager funktionen som faglig ressourceperson, ydes et årligt funktionstillæg på kr. niveau 1 på kr. 9.000 eller for niveau 2 på kr. 6.000.

Kriterier:

- Ved etablering af funktioner skal der udarbejdes en beskrivelse i henhold til Ramme- og funktionsbeskrivelsen for faglige ressourcepersoner.
- Der indgås aftale mellem leder og TR om det konkrete indholdet i funktionen og om aflønning i henhold til Ramme- og funktionsbeskrivelsens niveau 1 eller 2.

Bemærkning:

- Parterne er enige om at aftalen om "faglig ressourceperson" evalueres senest 24 måneder efter forhåndsaftalens ikrafttrædelse.

8. Udviklingsopgaver:

Der kan aftales funktionstillæg for udviklingsopgaver

Kriterier:

- Aftale om funktionstillæg for udviklingsopgaver indgås forud mellem leder og TR.
- Funktionstillægget ydes tidsbegrænset i en på forhånd aftalt periode.
- Opgaven skal have relevans for den enkelte afdeling og i udgangspunktet være aftalt før opgaven påbegyndes.

§ 3 Kvalifikationsløn.

Kvalifikation	Begrundelse og kriterier	Beløb i 31/03-2000 niveau
9. Diplomuddannelse	Se punkt 9 nedenfor	9.000
10. Længerevarende uddannelse	Se punkt 10 nedenfor	7.500
11. Personlig kvalifikation/erfaring/uddannelse	Se punkt 11 nedenfor	Minimum kr. 5.000

9. Diplomuddannelsen:

Medarbejdere der har gennemgået en diplomuddannelse, ydes et kvalifikationstillæg på kr. 9.000.

Kriterier:

- Dokumentation for gennemført efteruddannelse svarende til 60 ECTS point.
- Uddannelsen skal være taget indenfor et relevant pædagogisk område, eller ledelse.
- Tillægget ydes fra den 1. i måneden, efter at dokumentation for gennemført uddannelse foreligger.

10. Længerevarende uddannelse:

Medarbejdere der har gennemgået længerevarende uddannelse, ydes et kvalifikationstillæg på 7.500.

Kriterier:

- Skal være jobrelevant erfaring/viden
- Uddannelsen skal være afsluttet med eksamen eller afslutningsprojekt
- Skal svare til mindst 10 ECTS point eller 100 timers kursusforløb
- Tillægget ydes fra den 1. i måneden, efter at dokumentation for gennemført uddannelse foreligger.
- Før uddannelse går i gang skal der være indgået aftale med lederen om uddannelsen skal honoreres.

11. Personlig kvalifikation/erfaring:

Medarbejdere der har erhvervet personlig kvalifikation eller erfaring, ydes et årligt kvalifikationstillæg på min. 5.000.

Kriterier:

- Skal være jobrelevant erfaring/viden
- Kan ydes i forbindelse med ansættelsen
- Hvis det gives for kortevarende kursus/uddannelsesforløb skal tillæg aftales for kursus/uddannelsesforløb

➤ **Aftale om ulempegodtgørelsen i forbindelse med arbejde den 24. december og den 31. december.**

- Medarbejdere som arbejder mellem kl. 17:00 den 24. december og kl. 07:00 den 25. december, ydes et engangsbeløb på kr. 500 (nu-kroner)
- Medarbejdere som arbejder mellem kl. 17:00 den 31. december og kl. 07:00 den 01. januar, ydes et engangsbeløb på kr. 500 (nu-kroner)

➤ **Feriekoloniaftalen:**

- Der kan lokalt indgås aftale f.eks. tidsmæssig kompensation eller forhøjelser af tillæg angivet i feriekoloniaftalen. Dette forhandles decentralt mellem TR og ledelse. En sådan aftale underskrives af begge parter.

Bemærkning:

- Arbejds miljølovens bestemmelser om fridøgn og hviletid er gældende for feriekoloni.

Generelt:

Hvis der ved overenskomstforhandlingerne centralt aftales tillæg, som i forvejen er honoreret efter denne aftale, sker der genforhandling i de decentalt aftalte tillæg.

Såfremt en funktion uansøgt ophører, varsles dette med et varsel, der svarer til pågældende ansattes opsigelsesvarsel.

Med mindre andet aftales konkret er tillæg angivet ved lønniveau 31. marts 2000.



Størrelsen af tillæg i denne aftale svarer til fuldtidsbeskæftigelse. Ved deltidsbeskæftigelse reduceres tillægget forholdsmæssigt med mindre andet er aftalt.

Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

Rets- og interesselister behandles efter reglerne i aftalen mellem KL og KTO om lokal løndannelse.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

Ved en eventuel opsigelse af aftalen, fortsætter nærværende aftale uændret, indtil der indgås en ny aftale eller der konstateres uenighed herom.

Tønder, den:

11/3-2015 Charlotte V. Na

for SL

Tønder, den:

11.03.2015
[Signature]

for Tønder Kommune