

Forhåndsftale

Gældende fra
1. december 2015

Aftalen er indgået mellem

Tønder Kommune
og

PFF

Aftalen er indgået med baggrund

I

Overenskomst for pædagogisk uddannet personale der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område (69.21)

Indgået mellem

KL

og

PFF

1. april 2015

§ 1 Grundløn

Grundlønnen følger overenskomstens bestemmelser.

§ 2 Funktionsløn

| Funktion | Begrundelse og kriterier | Beløb i 31/03-2000 niveau |
|--|--------------------------|---------------------------|
| 1. Praktikvejleder | Se punkt 1 nedenfor | 9.000 |
| 2. Familiebehandler | Se punkt 2 nedenfor | 4.500 |
| 3. Tillidsrepræsentanter uden forhandlingskompetence | Se punkt 3 nedenfor | 7.500 |
| 4. Tillidsrepræsentanter med forhandlingskompetence | Se punkt 4 nedenfor | 10.000 |
| 5. Arbejds miljørepræsentant | Se punkt 5 nedenfor | 7.500 |
| 6. Faglig ressourceperson niveau 1 | Se punkt 5 nedenfor | 9.000 |
| Faglig ressourceperson niveau 2 | | 6.000 |

1. Praktikvejleder

- at den medarbejder der varetager funktionen som praktikvejleder ydes et årligt funktionstillæg på kr. 9.000.

Begrundelse:

- Vejlederen har vejledningsopgaver i forhold til pædagogstuderende i afdelingen.

Kriterier:

- Funktionstillægget ydes kun i de faktiske perioder, hvor der foregår vejledning af studerende i afdelingen.
- Skal være uddannet pædagog
- Tillægget reduceres ikke i forhold til ansættelsesbrøk
- Skal have gennemgået praktikvejlederuddannelsen

2. Familiebehandler

- at den medarbejder der varetager funktionen "familiebehandling" ydes et årligt funktionstillæg på kr. 4.500.

Begrundelse:

- Sætte fokus på familiebehandling

Kriterier:

- Udpeget af ledelsen
- Gælder kun ansatte i afdeling "Familieteam", som har familiebehandling som primær arbejdsopgave.

3. Tillidsrepræsentant uden forhandlingskompetence

- at den medarbejder der er valgt som tillidsrepræsentant (TR) ydes et årligt funktionstillæg på kr. 7.500.

Begrundelse:

- Varetager TR arbejdet j.fr. § 11 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Kriterier:

- Skal være valgt af medlemmerne i egen enhed, og være anmeldt af organisationen.
- Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør af funktionen.
- Har TR 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 på min. 2 år. 1. år ydes kr. 7.500 – 2. år ydes kr. 5.000 – 3. år ydes kr. 2.500 hvorefter tillægget bortfalder helt.

4. Tillidsrepræsentant med forhandlingskompetence

- at den medarbejder der er valgt som tillidsrepræsentant (TR) og har fuld forhandlingskompetence ydes et årligt funktionstillæg på kr. 10.000.

Begrundelse:

- Varetager TR arbejdet j.fr. § 11 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Kriterier:

- Organisationen skal skriftligt have overdraget forhandlingskompetencen til pågældende TR vedr. lokalaftaler og lokalløn.
- Skal være valgt af medlemmerne i egen enhed, og være anmeldt af organisationen.
- Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør af funktionen.
- Har TR 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 på min. 2 år. 1. år ydes kr. 10.000 – 2. år ydes kr. 6.600 – 3. år ydes kr. 3.300 hvorefter tillægget bortfalder helt.

5. Arbejdsmiljørepræsentant

- at den medarbejder der er valgt som arbejdsmiljørepræsentant (AMR) ydes et årligt funktionstillæg på kr. 7.500.

Begrundelse:

- Skal være valgt af medlemmerne i egen enhed og være anmeldt af organisationen.

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 på min. 2 år. 1. år ydes kr. 7.500 – 2. år ydes kr. 5.000 – 3. år ydes kr. 2.500 hvorefter tillægget bortfalder helt.

6. Faglig ressourceperson:

Medarbejdere der varetager funktionen som faglig ressourceperson ydes et årligt funktionstillæg for niveau 1 på kr. 9.000 og 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 indhold i funktionen og om aflønning i henhold til Ramme- og funktionsbeskrivelsens niveau 1 eller 2.

Bemærkning:

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

§ 3 Kvalifikationsløn.

| Kvalifikation | Begrundelse og kriterier | Beløb i 31/03-2000 niveau |
|--|--------------------------|---------------------------|
| 7. Diplomuddannelse | Se punkt 7 nedenfor | 9.000 |
| 8. Personlig kvalifikation/erfaring | Se punkt 8 nedenfor | Minimum 6.500 |
| 9. Længerevarende uddannelse | Se punkt 9 nedenfor | Minimum 7.500 |
| 10. Erfaringsbaseret kvalifikationsløn 6 år | Se punkt 10 nedenfor | 2 løntrin |
| 11. Erfaringsbaseret kvalifikationsløn 10 år | Se Punkt 11 nedenfor | 2 løntrin |

7. Diplomuddannelsen

Der er lokalt indgået aftale om kvalifikationstillæg for diplomuddannelse og

- at den medarbejder der har gennemgået en diplomuddannelse, ydes et kvalifikationstillæg på kr. 9.000.

Begrundelse:

- Gennemførelse af længerevarende uddannelse.

Kriterier:

- Dokumentation for gennemført efteruddannelse svarende til 60 ECTS point.
- Uddannelsen skal være taget indenfor et relevant pædagogisk område, eller ledelse.

8. Personlig kvalifikation/erfaring

- at den medarbejder der har erhvervet personlig kvalifikation eller erfaring, kan ydes et kvalifikationstillæg på minimum kr. 6.500.

Begrundelse:

- Job/arbejdsrelevant erfaring/viden..

**Kriterier:**

- Skal være jobrelevant erfaring/viden
- Kan ydes i forbindelse med ansættelsen
- Aftales mellem TR og nærmeste leder

9. Længerevarende uddannelse

- at den medarbejder der har gennemgået længerevarende uddannelse (det gælder ikke for diplomuddannelse eller delvis diplomuddannelse), ydes et kvalifikationstillæg på minimum kr. 7.500.

Begrundelse:

- Have fokus på Job/arbejdsrelevant uddannelse.

Kriterier:

- Skal være jobrelevant erfaring/viden
- Uddannelsen skal være afsluttet med eksamen eller afslutningsprojekt
- Skal svare til mere end 10 ECTS point eller 100 timer kursusforløb, og kan kun ydes 1 gang – tillægget kan dog efterfølgende forhøjes ved aftale herom.
- Tillægget ydes fra den 1. i måneden, efter at dokumentation for gennemført uddannelse foreligger.
- Før uddannelsen går i gang skal der være indgået aftale med nærmeste leder og TR om uddannelsen skal honoreres.

10. Erfaringsbaseret kvalifikationsløn 6 år

- Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et kvalifikationstillæg på 2 løntrin.

Kriterier:

- Der vil ske modregning i al tidligere givet erfaringsbaseret løn

11. Erfaringsbaseret kvalifikationsløn 10 år

- Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et kvalifikationstillæg på 2 løntrin.

Kriterier:

- Der vil ske modregning i al tidligere givet erfaringsbaseret løn
- Dog vil der ikke ske modregning i tillæg ydet jfr. punkt 10 ovenfor.

Særlige aftaler og hensigtserklæringer

- **Løn under uddannelse:**
Der udbetales løn for 37 timer ugentligt under uddannelse af mindst en uges varighed og således at der efter gældende regler udbetales VEU-godtgørelse på fuld tid til Tønder Kommune. Der laves en konkret aftale med organisationen.
Der er enighed om at der ved væsentlig lønnedgang under uddannelse optages forhandling i det konkrete tilfælde.

- **TR-grunduddannelsen**
Parterne er enige om at TR- grunduddannelsen bør være afsluttet senest 2 år efter valget.
- **Funktionsbeskrivelser**
Parterne er enige om at der skal foreligge en af ledelsen og TR/FTR godkendt funktionsbeskrivelse for funktioner der udmøntes lokal løn for.
- **Forhandlinger**
Medmindre andet aftales lokalt, forhandles som udgangspunkt én gang årligt.

Ved nyansættelser skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelse. Hvis dette af praktiske grunde ikke er muligt, skal der udbetales en a conto løn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, indtil forhandlingen er afsluttet.

Generelt:

For pensionsgivende tillæg ydes pensionen i henhold til overenskomsten.

Tillæg kan aftales som varige eller tidsbegrænsede tillæg.

Funktionstillæg j.fr. denne aftale bortfalder med 3 måneders varsel, hvis varetagelsen af de funktioner, der ligger til grund for aftalen ophører eller der sker væsentlige ændringer heri, overfor den enkelte medarbejder sker det med det individuelle opsigelsesvarsel.

Tillægget er 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. december 2015.


Nærværende aftale erstatter alle tidligere indgåede forhåndsaftaler vedr. overenskomst 69.21 indgået mellem Tønder kommune og PFF.

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

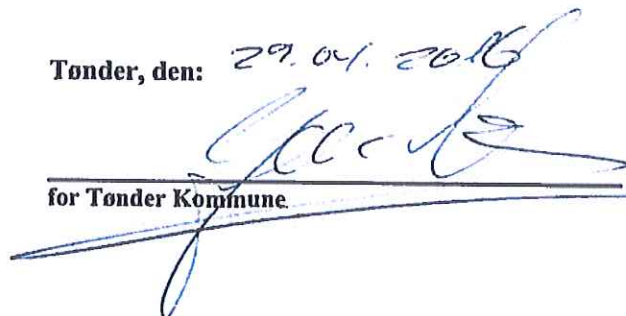
Aftalen kan af begge parter opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

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

Tønder, den: 4.5.16


for PFF

Tønder, den: 29.04.2016


for Tønder Kommune