



## Organisationsaftale (forhåndsafale om løn) Indgået mellem Gribskov Kommune og Pædagogisk Forhandlings Fællesskab (PFF)

### Overenskomstperioden 2013-2015

#### 1. Aftalens område

Denne aftale har hjemmel i og supplerer overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område og Kommunernes Landsforening. (ident; 69.21).

#### 2. Grundløn

Jf. overenskomsten sker grundlønsindplacering på løntrin 30 + kr. 4000

#### 3: Profil for PFF pædagog i Gribskov Kommune

[Link >](#)

#### 4. Ramme for aftale


Arbejdsgiver er forpligtet til at sikre, at medarbejderne løbende kompetenceudvikles inden for kerneopgaven. Medarbejderne er forpligtet til at deltage i kompetenceudvikling og bringe den nye viden og de nye kompetencer ind i opgaveløsningen.

En samlet vurdering af de faglige og personlige kompetencer, opgavernes tyngde og karakter, samt hvordan kompetencerne bringes i spil i opgaveløsningen, er afsættet for den enkelte medarbejders lønsammensætning.

Lederen foretager en årlig lønvurdering for hver enkelt medarbejder. Lønvurderingen består i en gennemgang af medarbejderens lønsammensætning set i forhold til vedkommendes opgaver samt faglige og personlige kompetencer. Leder og medarbejder har dialog om løn ved MUS/KUP samtalen. Eventuelle ændringer i lønsammensætningen sendes til forhandling hos tillidsrepræsentanten for det respektive område eller til den faglige organisation.

#### 5. Funktionsløn

Ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger udover de funktioner, der forudsættes varetaget for faggruppens grundløn.

Bestemmelserne i gældende overenskomst om funktionsløn suppleres yderligere i bilaget: "Funktionsløn i Gribskov Kommune" >  i bilaget fremgår f.eks. tillæg for nøgle/vidensperson, der relevant kan anvendes på f.eks. PFF området. Der er dog tale om et generelt katalog, og ikke alle tillægstyper finder anvendelse på et område.

#### 5.1 Tjeneste der unddrager sig kontrol:

Der ydes ansatte, hvis tjeneste der undrager sig kontrol, et særligt tillæg årligt på kr. 15.400. Forudsætningen for at yde tillægget er, at mindst halvdelen af tjenesten ikke er skemalagt og derfor undraget kontrol. Tillægget ydes som kompensation for aften- og natillæg, og for delt tjeneste. Endvidere dækker tillægget tilfældigt forekommende overarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

### **5.2 Funktionsansvarstillæg:**

Der ydes medarbejdere under denne forhåndsaftale et funktionsansvarstillæg:

1. 0,5 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb til ansatte der er nye i den pæd. opgave
2. 1,0 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb for selvstændigt arbejde i opgaveløsningen
3. 1,5 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb for højere grad af særligt funktionsansvar

Ad 1: Ydes primært til ansatte der er nye i opgavefeltet. Det forventes at den nye medarbejder introduceres til opgavefeltet og herigennem opnår bred fortrolighed med opgavetyperne samt organisationens værdier og procedurer. Tillægget ydes i max. 2 år. Tillægget ydes ikke medarbejdere, der i forvejen modtager tillæg jf. ad 2 el. ad 3.

Ad 2: Ydes for det særlig selvstændige arbejde i funktionen som pædagog og omfatter også selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse og opgaveløsning. Ligeledes at medarbejderen selvstændigt er i stand til at agere i feltet med mange interessenter, samarbejdspartnere.

Ad 3: Ydes for pædagogiske opgaver og udvidet ansvar for div. opgaver i det pædagogiske felt. Der forventes et selvstændigt og ekstraordinært ansvar i opgaveløsningerne udover niveauet i ad 2.


### **5.3 Spydspidsfunktion:**

Der ydes tillæg for spydspidsfunktion i familiebehandling på 0,75 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb.

### **5.4. Fleksibilitet i støtte og kontakt opgaver (Ungeteam/SKP Huset)**

Der ydes et samlet tillæg for tjeneste der undrager sig kontrol og fleksibilitet i funktionen med støtte og kontakt opgaver årligt på kr. 26.000. Der er i tillægget afregnet for overenskomstens § 6 stk. 4 særlige tidspunkter - herunder aften- og natillæg, og for delt tjeneste. Endvidere dækker tillægget tilfældigt forekommende overarbejde, med mindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret, samt en begrænset rådgighedsforpligtelse ifb. med opgave.

Tillægget erstatter tillæg for "tjeneste der undrager sig kontrol" på årligt kr. 15.400.

For tillæg på lørdage, søn- og helligdage henvises til lokal arbejdsafstale > 

### **5.5 Praktikvederlag:**

Der ydes tillæg for opgaven som praktikvejleder:

- 1. praktikperiode (32 arb.dage) honoreres med kr. 1.275 (31.03.00 niveau)
- 2. praktikperiode (6 mdr.) honoreres med kr. 7.650 (31.03.00 niveau)
- 3. praktikperiode (6 mdr.) honoreres med kr. 7.650 (31.03.00 niveau)
- 4. praktikperiode (16 arb.dage) honoreres med kr. 1.275 (31.03.00 niveau)

Det fulde tillæg udbetales, såfremt forløbet i praktikken gennemføres. Hvis den studerende eller den ansatte fratræder i perioden, udmøntes tillægget forholdsomt i forhold til praktikperioden/ansættelsens ophør, dog vil dette blive konkret vurderet ifht. evt. efterbehandling af praktikforløbet.

Praktikperiode og honoreringen, kan deles mellem flere praktikvejledere.

### **5.6 Honorering for særlige opgaver:**

For mindre og afgrænsede opgaver kan den enkelte virksomhed aftale en "små-tings" honorering direkte med den enkelte medarbejder, udbetalt i enheder à 235 kr op til 20 enheder pr år pr. medarbejder. Denne ydelse skal ikke forhandles, og har status som resultatløn der ikke modregnes i udligningstillæg. Fremsendes til orientering til TR el. den faglige organisation.

## **6. Kvalifikationsløn**

Ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Kvalifikationsløn fastholdes så længe medarbejderen er ansat i stillingen.

### **6.1 Basisløn**

Der ydes uddannede pædagoger et basislønntrin 32 med udgangspunkt i profil for pædagog under PFF aftale.

### **6.2 Beskæftigelseserfaring 10 år (lønudviklingsgaranti)**

Pædagoger der efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen endnu ikke er aflønnet på lønntrin 35 (samlet værdi ifht. grundløn, funktions- og kvalifikationsstillæg), aflønnes på lønntrin 35.

Svarer den samlede løn efter 10 år allerede til trin 35 eller derover, vil der ikke ske skift af lønntrin.

Funktions- og kvalifikationsstillæg beregnes fortsat fra basislønntrin 32 og ikke fra lønntrin 35, uanset ryk til dette lønntrin.

### **6.3 Særlig kompetence**

1. Der kan ydes kvalifikationsløn for pædagoger med særlig kompetencer på 0,75x10.200 kr der igennem erfaring og faglig udvikling, i dagligdagen udfører sine funktioner med særligt øget handlekompetence og selvstændigt initiativ.
2. Der kan ydes kvalifikationsløn for pædagoger med særlig kompetencer på 1,25x10.200 kr. der igennem erfaring og faglig udvikling, i dagligdagen udfører sine funktioner med særligt øget handlekompetence og selvstændigt initiativ og i særlig grad at kunne omsætte de faglige kompetencemål ifht. specialiseringer og det tværprofessionelle felt samt indgå i videndeling og udvikling af det pædagogiske område. Kompetencerne skal kunne beskrives og omsættes.

Der kan kun ydes tillæg efter enten pkt. 1 og 2.

### **6.4 Uddannelse**

Der ydes kvalifikationsstillæg for pædagoger med diplomuddannelse (60 ECTS point) eller relevant længerevarende uddannelser af min. 1 årsværk 0,75 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb.

Der kan kun ydes et tillæg af denne type.

### **6.5 Masteruddannelse**

Der ydes kvalifikationsstillæg for afsluttet masteruddannelse (60 ECTS point) el. tilsvarende længerevarende uddannelse på 0,75 x kr. 10.200 i årligt grundbeløb.

Ved flere uddannelser på ovenstående niveauer (6.4 og 6.5), vil der ske en konkret helhedsvurdering af uddannelser og tillægss størrelse.

## **7. Generelle forhold**

For aftalen gælder nedenstående generelle forhold.

Tillæg gradueres efter aktuel beskæftigelsesgrad, med mindre andet fremgår af undtagelser.

Alle tillægsbeløb er aftalt i 31.03.2000 niveau. Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende. Resultatløn er ikke pensionsgivende.

Hvis der centralt aftales - eller sker forhøjelse af - grundløn, funktions- eller kvalifikationsløn, der allerede ved decentral aftale er ydet betaling for, sker der modregning i de decentralt aftalte løntillæg. Dette optages altid efterfølgende til lokal forhandling. Er der fortløbsk kundgørelse herom, optager parterne inden 3 måneder efter de centrale bestemmelser kundgørelse forhandling om afklarende ændringer af de decentralte aftaler.

#### **8. Ikrafttræden**

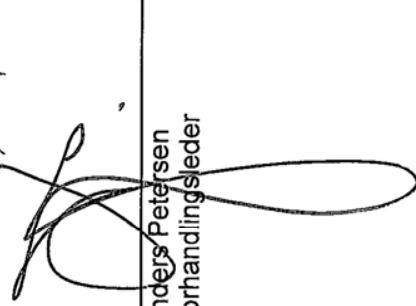
Denne aftale træder i kraft fra og med den 01.10.14

#### **9. Opsigelse af aftalen**

Denne aftale kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder, men genoptages til evaluering og genforhandling med virkning fra overenskomstens fornyelse 1. april 2015.

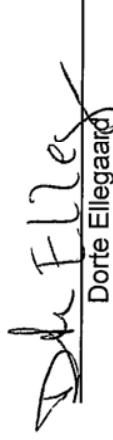
For Gribskov Kommune


Dato: 11-9/14

  
\_\_\_\_\_  
Anders Petersen  
Forhandlingsleder

For Pædagogisk Forhandlings Fællesskab

Dato: 11/9-14

  
\_\_\_\_\_  
Dorte Ellegaard  
Faglig sekretær

  
\_\_\_\_\_  
Thomas Svendsen  
Faglig sekretær