



Forhåndsftale for stillinger omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område. (69.21).

Forhåndsftalen er indgået mellem Viborg Kommune og Pædagogernes Forhandlingsfælleskab (PFF), og er udarbejdet med henvisning til overenskomst for pædagoger ansat inden for det forebyggende og dagbehandlende område.

Hvem er omfattet af forhåndsftalen.

Forhåndsftalen gælder for pædagoger ansat inden for det forebyggende og dagbehandlende område.

Centrale elementer er ikke medtaget i forhåndsftalen, idet der henvises til den til enhver tid gældende overenskomst.

Tillæg/løntrin efter denne aftale reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden medmindre andet konkret er aftalt.

Lokalt aftalte tillæg.

Funktionsløn.

1.1. Funktion som tillidsrepræsentant.

Der ydes tillæg for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant på årligt kr. 10.000(31/3 2000).

Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Funktionstillægget ophører uden varsel ved ophør af funktionen.

1.2. Funktion som arbejdsmiljørepræsentant.

Der ydes tillæg for varetagelse af funktionen som arbejdsmiljørepræsentant på årligt kr. 10.000(31/3 2000).

Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Funktionstillægget ophører uden varsel ved ophør af funktionen.

1.3. Funktion som praktikvejleder for pædagogstuderende.

Der ydes tillæg for varetagelse af funktionen som praktikvejleder for pædagogstuderende på kr. 8.000(31/3 2000).

Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Funktionstillægget ydes i den periode, der er tilknyttet en studerende.

1.4. Særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner.

Ansatte, der tillægges særlige projekt- eller personalemæssige ledelsesfunktioner, ydes tillæg efter nærmere aftale med PFF.

1.5. Særlige opgaver.

Der kan løbende optages forhandling mellem parterne i forhold til nye opgaver, projekter, indsatsområder, koordinerende opgaver m.v.; herunder også brug af resultatløn.

1.6. Tjeneste unddraget kontrol.

I henhold til overenskomstens § 6, stk. 5 ydes der til ansatte, hvis tjeneste unddrager sig kontrol og ansatte, der fortrinsvis arbejder i klienters hjem, et særligt tillæg på kr. 15.400(31/3 2000).

Alle ansatte efter denne forhåndsftale ydes ovenstående tillæg.

1.7. Honorering af arbejde på særlige tidspunkter.

I henhold til overenskomstens 6, stk. 4, aftales der honorering for arbejde på særlige tidspunkter som følger:

- a) Ved arbejde på lørdage tillægges + 50% pr. påbegyndte halve time til afspadsering.
- b) Ved arbejde på søn- og helligdage tillægges der + 100%pr. påbegyndt halve time til afspadsering.

I særlige tilfælde kan der, efter forudgående dialog, i stedet for afspadsering aftales udbetaling. Såfremt der sker udbetaling, sker det med følgende satser:

Lørdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 Kr. 75.00(31/3-2000) pr. påbegyndte halve time.

Søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 Kr. 94.00(31/3-2000) pr. påbegyndte halve time.

Ovennævnte bestemmelse gælder ikke for ansatte honoreret efter lokalaftale for spæd- og småbørnsteamet og for medarbejdere tilknyttet "Familie og Netværk".

1.8. Beordret overarbejde.

Beordret arbejde ud over 7,4 timer pr. dag betragtes som overarbejde og honoreres med afspadsering eller betaling med + 50%.

Kvalifikationsløn.

2.1. Relevant anvendt uddannelse.

For relevant og anvendt uddannelse af minimum 2 års varighed yde set årligt tillæg på kr. 10.000(31/3 - 2000).

2.2. Relevant diplomuddannelse m.v.

For relevant diplomuddannelse eller sammenlignelige uddannelser ydes tillæg på kr. 10.000(31/3 2000), når uddannelsen er afsluttet og bestået.

2.3. Øvrig relevant efter/videreuddannelse.

For øvrig relevant efter/videreuddannelse skal der efter konkret vurdering tages stilling til honorering heraf. Ved relevant efter/videreuddannelse forstås, at uddannelsen efter lederens vurdering har betydning for udførelse af pågældendes arbejdsfunktioner.

Forinden der aftales efter- eller videreuddannelse mellem leder og medarbejder, drøftes og aftales det, hvorvidt den gennemførte efter- eller videreuddannelse udløser løntillæg.

2.4. Tillæg for erfaring.

Efter 3 års erfaring på baggrund af pædagoguddannelsen ydes tillæg med 1 løntrin.

Efter sammenlagt 6 års erfaring på baggrund af pædagoguddannelsen ydes yderligere 1 løntrin.

Efter kommunens vurdering kan der tildeles tillæg for erfaring tidligere end efter henholdsvis 3 og 6 år.

Kommunen indkalder PFF til forhandling, såfremt en ansat undtagelsesvis ikke opfylder kommunens krav til opnået erfaring efter henholdsvis 3 og 6 år. Der skal opnås enighed ved forhandlingen.

2.5. Tillæg for erfaring i stillingen.

Parterne er enige om, at faglig erfaring fra jobbet er en nødvendig forudsætning. Derfor gives der tillæg for faglig erfaring i stillingen således:

Efter 1 års ansættelse : 1 løntrin.
Efter 4 års ansættelse : Yderligere 1 løntrin.
Efter 8 års ansættelse : Yderligere 1 løntrin.
Efter 10 års ansættelse : Yderligere 1 løntrin.
Efter 12 års ansættelse : Yderligere 1 løntrin.

Tillægget gives med udgangspunkt i den øgede jobberfaring/jobkendskab, den enkelte medarbejder har tilegnet sig og anvender i stillingen. Tillæg kan, efter aftale, desuden gives for relevant erfaring opnået inden ansættelsen.

2.6. Tillæg efter konkret individuel vurdering.

Der kan indgås aftaler om yderligere kvalifikationstillæg efter konkret individuel vurdering.

Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser.

Forhåndsaftalen træder i kraft den 1. januar 2024.

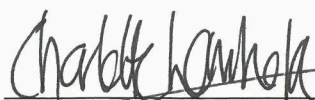
Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en måned.

Aftaler de centrale overenskomstparter ved senere forhandlinger ændringer i grundløn, kvalifikationsløn eller funktionsløn, udløber forhåndsaftalen automatisk på samme tidspunkt som de centrale ændringer træder i kraft. Parterne er enige om, at der i så tilfælde snarest optages forhandling om indgåelse af en ny forhåndsftale.

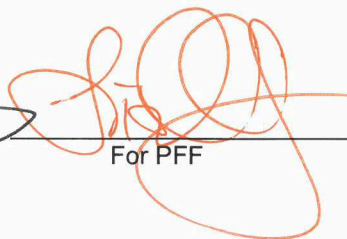
Det er aftalt, at der så vidt muligt skal være forhandlet og indgået en ny aftale, inden denne aftale udløber. Såfremt dette ikke er muligt, er det aftalt, at principperne i denne aftale gælder som grundlag for lønudbetalingerne, indtil der er indgået en ny forhåndsftale, eller indtil det er konstateret, at der ikke er grundlag for at indgå en ny forhåndsftale.

Enhver tvist omkring fortolkning af nærværende forhåndsftale løses mellem de underskrivende parter.

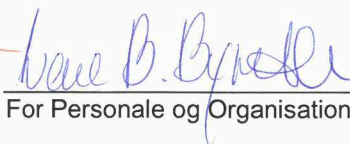
Viborg, den 5.2.2024.



For Viborg Kommune



For PFF



For Personale og Organisation