

**Forhåndsftale mellem Vejle Kommune og
Socialpædagogerne Lillebælt, FOA- Fag og Arbejde, 3F Fagligt Fælles
Forbund for**

**Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og
pædagogiske assistenter, 64.41**

Gældende fra 1.4. 2025

1. Aftaleområde

Denne forhåndsftale gælder for ansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i Vejle Kommune lønnet efter overenskomst for Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

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

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,
- indgår i beregning af over- og merarbejde,
- er angivet i årligt grundbeløb i 31/3 2000-niveau excl. pensionsbidrag og
- er pensionsgivende,

medmindre andet er aftalt.

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 stilling og i samme område. Ved stillingsskifte sker en ny vurdering af kvalifikationernes relevans og lønnen i den nye stilling aftales efter forhandling og
- der kan ske modregning for (nye) centrale løndelev, der gives efter samme eller tilsvarende kriterier – også grundlønnsforbedringer, hvis overenskomsten giver mulighed for det.

4. 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.

F1 Særlige funktioner

En medarbejder, som varetager et særligt ansvar for udførelsen af en speciel afgrænset opgave/funktion, alt afhængig af omfanget af ansvars- og opgave/funktionsområde honoreres med årligt funktionstillæg på min. Kr. 6.600 (31.03.00-niveau).

Vedr. eksempler henvises til overenskomstens Bilag A – Vejledende kriterier for funktionsløn (- og kvalifikationsløn).

F2 Tværfagligt arbejde og projekter

I forbindelse med ledelsesgodkendte projekter aftales det, at der inden projektets start optages forhandling om tillæg i projektperioden.

Såfremt et projekt efterfølgende indgår i den daglige drift på området, optages forhandling mellem parterne om ydelse af et særligt tillæg. Der skal være tale om en særlig funktion og opgaven skal have en vis tyngde. Såfremt dette er tilfældet sker honorering efter F1.

F3 Tøjpenge/slidtage på egen beklædning.

Til medarbejdere, der arbejder på afdelinger/tilbud, hvor der er ganske særlige forhold/særlig slidtage på egen beklædning, dette være sig ved personlig pleje, rengøring og lign. i forbindelse med borgernes personlige hygiejne, ydes der efter en konkret vurdering et årligt funktionstillæg på kr. 2.400 (31.03.00-niveau).

F4 Deltagelse i Feriekoloni (§ 15, stk. 2)

Deltagelse i feriekoloni, jf. aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier, afregnes med 10 timer pr. påbegyndt døgn.

Det præciseres, at alle timer som præsteres under feriekoloni betragtes som normaltimer.

Dagligt vederlag hverdage kr. 440,00 (31.03.00-niveau)

Dagligt vederlag søn- og helligdage kr. 690,00 (31.03.00-niveau)

De daglige vederlag ovenfor erstatter de centrale takster i aftale om vederlag for deltagelse i feriekoloni.

Tillægget kan efter aftale mellem Centerleder/Forstander og TR, for et år ad gangen, for den enkelte ansatte omkonverteres på følgende måde;

440,00 kr. (31.03.00-niveau) = 3 timer til afspadsering

690,00 kr. (31.03.00-niveau) = 6 timer til afspadsering

F5 Tillidsrepræsentanter

Forhandles særskilt.

Kvalifikationsløn

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

K1 Relevant efteruddannelse/kompetence og kompetenceudvikling

Uddannelse/erhvervet viden

Der kan efter en konkret vurdering gives løntillæg på min. 3.400 kr. årligt (31-03-00) for efteruddannelse/erhvervet viden, der ses anvendt i jobvaretagelsen og som kvalificerer løsningen af kerneopgaverne til gavn for borgerne.

Ved øvrige individuelt rettede efteruddannelse/kurser, kan der i forbindelse med arbejdsgivergodkendelse drøftes en eventuelt efterfølgende honorering. En honorering forudsætter dog, at de erhvervede kompetencer i betydelig grad ses anvendt i løsningen af kerneopgaverne til gavn for borgerne.

Uddannelse

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som uddanner sig til pædagogisk assistent, tillægges beskæftigelsesanciennitet jf. overenskomstens bestemmelser. Parterne er enige om, at uddannelse er vigtigt, hvorfor omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som har afsluttet uddannelsen til pædagogisk assistent, får lønnen sammensat således, at den samlet er minimum et løntrin/svarende til et løntrin – højere, end hidtidige lønindplacering.

K2. Ressourceperson

Der ydes et løntillæg på minimum 6.600 kr. årligt (31.03.00-niveau) til medarbejdere, der i kraft af særlige personlige eller faglige kvalifikationer særligt bidrager til en stabil og kvalitetspræget drift i afdelingen.

Denne medarbejder er en person som ønskes fastholdt i afdelingen og som har en særlig betydning i kraft af videreformidling af egen faglig viden til kolleger.

Ved denne helsevurdering anvendes bl.a. følgende kriterier:

- erfaring
- kvalitetspræget indsats i opgaveløsningen
- flexibilitet
- kreativitet
- engagement
- stabilitet

K 4. Særlige personlige eller faglige kvalifikationer m.v.

Der kan efter en konkret vurdering ydes et løntillæg på minimum 6.600 kr. årligt (31.03.00-niveau) eller løntrin til omsorgs- og pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter med særlige faglige kvalifikationer m.v., det være sig tidligere uddannelse eller erhvervserfaring der er relevant i arbejdet som omsorgs- og pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter. Tillæg aftalt før 01.04.2012 kan være på min. 3.400 kr. årligt (31.03.00-niveau) og forsætter uændret med mindre andet aftales.

K5 Rekruttering/tilknytning

I særlige vanskelige rekrutteringssituationer og til medarbejdere der af hensyn til organisationens drift ønskes fastholdt, kan der ydes et årligt kvalifikationstillæg på min. 6.600 kr. (31.03.00-niveau).

5. Udmøntning af denne forhåndsaf tale

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

6. Generel opsigelsesklausul

Hvis en af parterne ønsker at opsig e dele af af talt en optages forhandling mellem parterne.

Hele forhåndsaf talt en kan opsig es med 3 måneders varsel til udgangen af en måned og tidligst til ophør 31.3.2026.

Af talt en gælder, indtil den genforhandles eller opsig es.

7. Ikrafttrædelse

Denne forhåndsaf tale har virkning fra 1.4.2025.

For Socialpædagogerne Lillebælt

Dato

8/5-25

SOCIALPÆDAGOGERNE

Danmarksvej 16

5000 Odense C · Tlf. 72 48 01 00

Navn

www.sl.dk

For FOA – Fag og Arbejde

Dato

8 5 2025

FOA
TREKANTEN

46 97 36 10

trekanten@foa.dk

Dorthe Hansen

Navn

For 3F – Faglig Fælles Forbund

Dato

8/5-2025

VEJLE

FAGLIG FÆLLES FORBUND

Sjællandsgade 30 · 7100 Vejle

Navn

For Vejle Kommune

Dato

12/5-25

Navn

Bilag 1 Grundlønsbeskrivelser

Indledning

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter på det sociale område dækker mange arbejdsområder.

Der vil være forskellige forventninger til denne medarbejdergruppe, afhængig af deres erfaringer. Det anbefales derfor, at man på det enkelte arbejdssted har en mere konkret stillingsbeskrivelse, som aftales med omsorgs- og pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter. Der kan f.eks. være tale om natarbejde, om pædagogisk arbejde eller om servicearbejde (rengøring, madlavning m.v.) ligesom der kan være praktiske opgaver, hvor der ikke er beboere/borgere inddraget.

En nyansat omsorgs- og pædagogmedhjælper skal efter et oplæringsforløb, som aftales lokalt og individuelt kunne:

- Indgå i det sociale tilbuds grundlæggende opgaver over for stedets målgruppe – pleje, omsorg og praktiske opgaver
- Efter anvisning udføre grundlæggende pædagogisk arbejde med børn, unge og voksne med sociale vanskeligheder eller fysiske handicap.
- Samarbejde, herunder samarbejde med kolleger og med andre faggrupper/andre samarbejdspartnere.

Efter 2 – 4 år skal omsorgs- og pædagogmedhjælperen herudover kunne medvirke til:

- På anviste områder at indgå i mere sammensatte opgaver i pædagogiske eller andre sammenhænge. Dvs. medtage alle aspekter i brugeren/borgernes tilværelse.
- Koordinering af samarbejde med andre faggrupper/andre samarbejdspartnere.
- Samarbejde med forældre/pårørende.
- At give gode råd og vejledning samt formidling af viden i forhold til nyansatte.
- At indgå i arbejdet med opstilling af mål og handleplaner m.v. for indsatsen.
- Det forudsættes, at den enkelte medarbejder i kraft af beskæftigelseserfaring løbende opnår en større viden og færdighed for nævnte områder.

Pædagogisk assistent

Ansættelsesstedet kan forvente, at en pædagogisk assistent har viden og færdigheder som kan anvendes i dagplejen, daginstitutioner, skoler, bo- og dagtilbud for brugere med psykisk og fysisk funktionsnedsættelse samt i borgerens eget hjem – indenfor følgende områder:

- Udviklende, forebyggende, rådgivende og støttende pædagogiske opgaver
- Kulturelle og aktiverende opgaver
- Sundhedsfremmende og forebyggende indsats
- Omsorgsrelaterede opgaver
- Koordinations-, dokumentations- og evalueringsopgaver

Generel del

Grundlønnen dækker endvidere, at medarbejderen lever op til de almindelige forventninger og krav, der stilles i Vejle Kommunes værdigrundlag og personalepolitik, og

- kan varetage de generelle funktioner for stillingen på en kvalificeret måde,
- vedligeholder faglig og personlig viden, således at stillingen til enhver tid kan varetages på en kvalificeret måde, og
- i kraft af beskæftigelseserfaring løbende opnår en større viden og færdigheder indenfor de nævnte områder.

Bilag 2

Fra overenskomsten:

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Funktioner:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn, kan nævnes:

- Funktion i assistentstillinger.
- Arbejde i vægter uden deltagelse af uddannet personale.
- Opgaver med varetagelse af klienternes interesser, fx kontakt til pårørende m.fl.
- Særlige vilkår for arbejdets udførelse, fx vanskelige klienter eller forhold omkring arbejdets tilrettelæggelse.
- Ansvar for specielle opgaver.
- Administrative og planlægningsmæssige opgaver.
- Praktikvejledning.
- Oplæring af nye ansatte.
- Andre særlige forhold som findes relevante.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Kvalifikationer:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efterog videreuddannelse. Det kan fx være:

- Erfaring fra både ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked.
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Efteruddannelse og kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter.
- Specialviden i øvrigt af betydning for udførelsen af jobbet.
- Fleksibilitet.
- Andre kvalifikationer, som findes relevante.

Mulighed for at indgå forhåndsftaler:

Aftale om lokal anvendelse af nye lønformer indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede personaleorganisationer.

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Der skal således ikke indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejdere, der hidtil har udført funktionen/opgaven.