

Forhåndsftale mellem Vejle Kommune og Socialpædagogerne Lillebælt for centerledere i Handicap Drift, Velfærdsforvaltningen NIS 69.01

Gældende fra 1.4. 2015

1. Aftaleområde

Denne forhåndsftale gælder for ansatte centerledere i Handicap Drift, Velfærdsforvaltningen, Vejle Kommune aflønnet efter Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.

Forhåndsftalen omhandler alene ledere som er overført og aflønnes efter ovennævnte lederoverenskomst (69.01) og alene for ledere i Velfærdsforvaltningen, Handicap Drift.

Forhåndsftalen er en lokal aftale, der indeholder rammer og kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn. Aftalen indeholder desuden lokal aftale om grundløn (opslagsniveau for stillinger i Velfærdsforvaltningen, Handicap Drift).

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. 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 løndele, der gives efter samme eller tilsvarende kriterier – også grundlønforbedringer, hvis overenskomsten giver mulighed for det.

4. Forhåndsftalt 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.

Kvalifikationsløn

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

5. Udmøntning af denne forhåndsftale

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

6. Generel opsigelsesklausul

Hvis en af parterne ønsker at opsigede dele af aftalen optages forhandling mellem parterne.

Hele forhåndsftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned og tidligst til ophør 31.3.2018.


Aftalen gælder, indtil den genforhandles eller opsiges.

7. Ikrafttrædelse

Denne forhåndsftale har virkning fra 1.4.2015.

For Socialpædagogerne Lillebælt

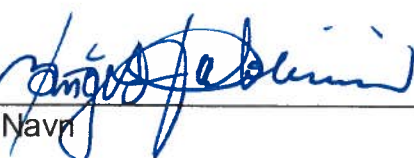
Dato Underskrift

13/6-2016 

Navn

For Vejle Kommune

Dato Underskrift

7/6-2016 

Navn

Visionen for Voksenservice danner grundlag for al argumentation vedr. grundlønsindplacering, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. Visionen fremgår af aftalens bilag 1.

Grundløn

I henhold til § 6, stk. 1 i overenskomsten aftales grundlønnen lokalt. Mellem Vejle Kommune og Socialpædagogerne Lillebælt er det aftalt, at grundlønnen for centerlederstillinger i Handicap Drift udgør:

trin 50.

Alle centre i Handicap Drift betragtes som ligestillede i forhold til grundløns-aflønning af centerlederen. Alle ledere og alle centre er lige vigtige i Vejle Kommunes opgaveløsning; uanset centrets budgetmæssige størrelse, antallet af pladser, opgavens karakter mv.

Der gøres opmærksom på, at aftalen alene dækker Handicap Drift i Vejle Kommune.

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget i stillingen.

Nuværende ansatte:

Nuværende ansatte er overført i det omfang, at det har kunnet gøres udgiftsneutralt. Nuværende ansatte tjenestemænd bevarer deres hidtidige trinmæssige indplacering, da det ellers ikke vil være udgiftsneutralt.

Funktionsløn

Centralt fastsat

Intet fastsat.

Decentralt fastsat

F 1. Særligt ansvar og / eller opgavevaretagelse.

En centerleder, der permanent eller midlertidigt varetager en helt særlig opgave, kan efter konkret vurdering honoreres med et årligt tillæg på min. 10.000 kr. Det forudsættes, at opgaven ligger udover den normale ledelsesopgave og at funktionstillægget kun oppebæres, så længe funktionen varetages i det beskrevne eller aftalte omfang.

Eksempler (ikke udtømmende) på særlige opgaver der kan udløse tillæg:

- midlertidigt varetagelse af et større ansvarsområde.
- opgaver for kommunen til gavn for helheden af området.

Kvalifikationsløn

Centralt fastsat

Intet fastsat

Decentralt fastsat

I h.t. overenskomstens § 6, stk. 3 skal der lokalt aftales kvalifikationsløn for gennemført pædagogisk diplomuddannelse (PD).

Voksenservice lægger vægt på, at centerledere løbende udvikler deres ledelsesmæssige kompetencer og kvalificerer sig yderligere til ledergerningen, enten gennem formel uddannelse eller på anden vis.

Der foretages altid en konkret vurdering af den enkelte leders kompetenceudvikling, og der ligger således ikke nogen automatik i, at en leder med såvel pædagogisk som ledelsesmæssig efteruddannelse tildeles begge kvalifikationstillæg (k1 og k2).

K 1. Pædagogisk efter-/videreuddannelse

En centerleder der har gennemført en pædagogisk efter-/videreuddannelse på enten Diplom eller tilsvarende/højere niveau, kan efter konkret vurdering ydes et tillæg på min. 10.000 kr. årligt.

Det forudsættes som kriterium for tildeling af tillæg, at den nye viden efterspørges og implementeres i det daglige arbejde.

K 2. Ledelsesmæssig efter-/videreuddannelse

En centerleder der har gennemført en ledelsesmæssig efter-/videreuddannelse på enten Diplom eller tilsvarende/højere niveau, kan efter konkret vurdering ydes et tillæg på min. 10.000 kr. årligt.

Det forudsættes som kriterium for tildeling af tillæg, at den nye viden efterspørges og implementeres i det daglige arbejde.

K 3. Personlige Kvalifikationer

En centerleder, der i sin udøvelse af ledelse i særlig grad sikrer udvikling af den faglige kvalitet på centeret, i særlig grad forestår personaleledelse og hensigtsmæssig organisering, samt på anden måde viser særlige kvalifikationer til gavn for helheden, kan efter konkret vurdering ydes et kvalifikationstillæg på årligt min. 10.000 kr.

Førstegangskvalifikationstillæg udgør min. 10.000 kr. årligt. Efterfølgende kvalifikationstillæg (forhøjelser af kvalifikationstillæg) kan udgøre beløb mindre end 10.000 kr. årligt.

Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt mellem Vejle Kommune og Socialpædagogerne Lillebælt. Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg. Resultatløn er ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

Centrenes økonomiske stabilitet har bla. stor betydning for medarbejdernes arbejdsvilkår, derfor sættes der særligt fokus på centerlederens evne til at afpasse centrets drift i forhold til de økonomiske vilkår. Et positivt regnskabsresultat samt høj produktivitet i det enkelte center kan honoreres med resultatløn.

Resultatløn kan også aftales med udgangspunkt i arbejdsopgaver som løses på et særligt højt kvalitativt niveau, herunder udviklingsopgaver der er i tråd med visionen for Voksen Service (se bilag).