

**Forhåndsftale mellem Vejle Kommune og
Socialpædagogerne Lillebælt
for mellemledere (afdelingsledere og afdelingsledere som er
stedfortrædere) ansat i Handicap Drift, Velfærdsforvaltningen
NIS 64.01**

Gældende fra 1.4. 2015

1. Aftaleområde

Denne forhåndsftale gælder for ansatte mellemledere (afdelingsledere og afdelingsledere som er mellemledere i Handicap Drift, Velfærdsforvaltningen, Vejle Kommune aflønnet efter Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. .

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. 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. 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 [Signature]
Navn

For Vejle Kommune

Dato Underskrift

7/6-2016 [Signature]
Navn

Honorering efter denne aftale vil tage afsæt i, at mellemlederen i særlig grad i sin ledelse arbejder med tilstedeværelse, omstilling, arbejdsmiljø, kvalitetsudvikling og innovation, samarbejde på tværs i Vejle Kommune samtidig med, at de økonomiske rammer overholdes.

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1.4. 2015	Centralt aftalt f-tillæg til grundlønnen
Afdelingsleder	34 + 5.000	12.500
Afdelingsleder v/selvstændige afdelinger *	36 + 5.000	14.000
Afdelingsleder, der er stedfortræder for forstander	36 + 5.000	14.000
Stedfortræder for centerleder	36 + 5.000	14.000
Dagcenterleder/daghjemsleder, der ikke er institutionsledere	36 + 5.000	7.000

*Selvstændige afdelinger defineres som:

En selvstændig afdeling skal kunne betegnes som en egentlig afdeling (ikke enkeltmandsprojekter), der er kun 1 afdelingsleder på stedet/matriklen og afstanden fra moderinstitutionen udgør 10 km eller mere.

Grundløn

Ifølge § 5 i overenskomsten aflønnes mellemledere på følgende grundløn:

Afdelingsledere aflønnes på **grundløn 34**

Stedfortrædere, Afdelingsledere der er stedfortrædere, og afdelingsledere ved selvstændige afdelinger * se definition ovenfor, samt dagcenter/daghjemsledere aflønnes på **grundløn 36**.

Stedfortræderfunktionen

I Vejle Kommune, Voksen-handicapområdet er der ikke ansat "fuldtids-stedfortrædere" eller "frikøbte stedfortrædere". Det vil altid være en afdelingsleder, som også har stedfortræderfunktionen foruden egen afdeling/afdelinger.

Det betyder, at en afdelingsleder der bliver stedfortræder for centerlederen, skal lønindplaceres på grundløn 36 + 5.000 årligt (31.03.00-niveau) + 14.000 (31.03.00-niveau) og ved indberetningen til LØN skal der gøres opmærksom på, at stillingsbetegnelsen er "Afdelingsleder, der er stedfortræder for centerleder", så det kommer til at fremgå af ansættelsesbrevet. Dertil kommer tillæg iht. denne forhåndsftales F2 Stedfortræder på årligt 9.500 kr. (31.03.00-niveau) og evt. kvalifikationsløn.

Ophører afdelingslederen med stedfortræderfunktionen skal afdelingslederen igen indplaceres på grundløn 34 + 5.000 kr. årligt (31.03.00-niveau) + 12.500 kr. årligt (31.03.00-niveau). Funktionstillæg jfr. forhåndsftalens F2 bortfalder når funktionen ophører.

Funktionsløn

Centralt fastsat § 5, stk. 2

Til alle mellemledere ydes et centralt aftalt funktionstillæg. De centralt aftalte funktions-
tillæg fremgår af ovennævnte skema om grundløn.

Decentralt fastsat

F1. Ledestillæg

Der ydes tillæg på 9.000 kr. (31.03.00-niveau) til alle mellemledere ved ansættelsen. Tillægget gives for arbejdet med tilstedeværelse, omstilling, arbejdsmiljø, kvalitetsudvikling og innovation samt samarbejde på tværs.

Såfremt der ved kommende centrale forhandlinger aftales forhøjelse af grundlønnen eller tillæg der helt eller delvist erstatter ovennævnte trin/tillæg er parterne enige om, at genforhandle lønsammensætningen for afdelingslederne.

F2. Stedfortræder

Der ydes et funktionstillæg på 9.500 kr. årligt (31.03.00-niveau) til afdelingsledere, som er stedfortrædere for centerlederen.

Såfremt der ved kommende centrale forhandlinger aftales forhøjelse af grundlønnen eller tillæg der helt eller delvist erstatter ovennævnte trin/tillæg er parterne enige om, at genforhandle lønsammensætningen for afdelingslederne.

F 3. Særligt ansvar og / eller opgavevaretagelse.

Til mellemledere, der permanent eller midlertidigt varetager en helt særlig opgave, kan efter konkret vurdering honoreres med et årligt tillæg på min. 6.600 kr. (31.03.00-niveau) Det forudsættes, at opgaven ligger udover den normale ledelsesopgave og at funktionstillægget kun oppebæres, så længe funktionen varetages i det beskrevne eller aftalte omfang.

F 4. Praktikvejleder (§7, 2) - pædagogstuderende

Til afdelingsledere, der har ansvaret for og udfører den individuelle vejledning og undervisning af både danske og udenlandske praktikanter (øvelsespraktikanter og lønnede praktikanter) ydes et funktionstillæg på 7.500 kr. årligt 31.03.00-niveau. Tillægget ydes i den periode, hvor afdelingslederen har ansvaret for vejledningen af den studerende på institutionen.

Tillægget ophører uden opsigelse ved vejledningsperiodens udløb. Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Der kan lokalt aftales honorering for vejledning af studerende fra andre uddannelser.

Når opgaven indgår i en særlig opgaveløsning i en afgrænset periode ydes intet tillæg efter F4.

Kvalifikationsløn

Centralt fastsat

Intet fastsat

Decentralt fastsat

Handicap Drift lægger vægt på, at mellemledere løbende udvikler deres ledelsesmæssige og pædagogiske kompetencer og kvalificerer sig yderligere enten gennem formel uddannelse eller på anden vis.

Der foretages altid en konkret vurdering af den enkelte mellemliders kompetenceudvikling.

K 1. Efter-/videreuddannelse

En mellemleder der har gennemført en pædagogisk og eller ledelsesmæssig efter-/videreuddannelse på enten Diplom eller tilsvarende/højere niveau, kan efter konkret vurdering ydes et tillæg på min. 6.600 kr. årligt (31.03.00-niveau).

Det forudsættes som kriterium for tildeling af tillæg, at den nye viden efterspørges og implementeres i det daglige arbejde. Efter ca. ½ år efter færdiggørelse af diplomuddannelsen vurderes det, om den nye viden omsættes i praksis.

Efter-/videreuddannelse, der har karakter af faglig ajourføring af grunduddannelsen, honoreres ikke.

K 2 Personlige og faglige kvalifikationer

Kvalifikationslønnen vurderes i forhold til den enkelte mellemleder og kan tage udgangspunkt i:

En mellemleder, der i sin udøvelse af ledelse i særlig grad medvirker til udvikling af den faglige kvalitet på centeret, medvirker til udvikling af personalet og som i særlig grad medvirker til at tilpasse og udvikle den faglige indsats overfor borgerne og som sikrer omstillingsparathed i tilbuddet kan efter en konkret vurdering honoreres med et årligt kvalifikationsstillæg på min. 6.600 kr. (31.03.00-niveau) med baggrund i

- K 2 A: Personlige kvalifikationer
- K 2 B: Faglige kvalifikationer

Tyngde og anvendelsesværdi afspejles i tillæggets størrelse.

Efter-/videreuddannelse, der har karakter af faglig ajourføring af grunduddannelsen, honoreres ikke.

K 3 Erfaring

En mellemleder med relevant ledelsesmæssig erfaring fra andre sammenlignelige

mellemliderstillinger eller med oparbejdet erfaring i nuværende organisation, kan efter en konkret vurdering honoreres med et årligt kvalifikationstillæg på min. 6.600 kr. (31.03.00-niveau).

Det forudsættes, at mellemlideren udviser en adfærd, der er tydeligt til gavn for arbejdsstedet bl.a. på grund af

- engagement, kreativitet og fleksibilitet i jobudførelsen
- særlig stabil og kvalitetspræget indsats
- at mellemlideren har et særligt potentiale og talent, som kan udvikles og bruges i organisationen
- specialviden
- at mellemlideren tør gøre tingene på en anderledes og mere udviklingsorienteret måde
- at mellemlideren viser evne til at videregive viden
- at lederen udviser økonomisk ansvarlighed og overholder "pengeposen"
- at lederen er ressourcebevidst
- Listen anses ikke for udtømmende.

Resultatløn – overenskomstens § 8

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. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere. Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg. Resultatløn er ikke -pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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.

Evt. resultatlønsaftaler indgås af Afdelingschefen efter godkendelse af Områdechefen og Socialpædagogerne Lillebælt.