



Greve Kommune

# Forhåndsftale

For socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner  
mv. mellem Socialpædagogerne og UCG - Greve Kommune

1. januar 2024

## Generelt

Aftalen er indgået mellem UCG - Greve Kommune og Socialpædagogerne i henhold til "Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv." (64.01).

Aftalen træder i stedet for tidligere aftaler i UCG.

Parterne er enige om at aftalen er indgået i henhold til "Fællesaftale om lokal løndannelse" (09.01).

Indgåelse af forhåndsaftaler varetages af centercheferne i samarbejde med HR for det pågældende område og Socialpædagogerne.

Parterne er enige om, at der, jf. procedureaftalen for den pædagogiske branche, som udgangspunkt forhandles lokal løn udover forhåndsaf-talen 1 gang årligt.

Medmindre andet er anført under de enkelte lønelementer, er følgende gældende for funktions- og kvalifikationslønsaftaler:

Pension	De i aftalen omhandlede funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende medmindre andet er anført under den enkelte lønaftale.
Prisniveau	Aftalte tillæg angives i niveau 31.03.2000, medmindre andet er anført under den enkelte lønaftale.
Beskæftigelsesgrad	Beløb beregnes forholdsmæssigt i forhold til pågældendes beskæftigelsesgrad, medmindre andet særligt fremgår af lønaftalen.
Garantiløn og modregning	Der modregnes ikke i garantilønnen medmindre det konkret fremgår af den enkelte lønaftale.
Stop af funktionsløn	Funktionstillæg i henhold til forhåndsaf-talen bortfalder uden yderligere varsel ved udgangen af den måned, hvor funktionen ophører.  Det er lederens ansvar at underrette lønkontoret.  Endvidere henvises til opsigelsesbestemmelserne i fællesaftalen (09.06) § 12 stk. 2 hvor der i bemærkningerne står, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.
Flexjob	Medarbejdere i fleksjob er omfattet af forhåndsaf-talen. Medarbejder i fleksjob på gammel ordning er omfattet af forhåndsaf-talerne. I forhold til funktionsløn dog kun for så vidt angår beskæftigelsesdelen.
Ikrafttræden:	Aftalen træder i kraft den 1. januar 2024 og erstatter alle tidligere indgåede aftaler.
Revision/ændring	Aftalen kan ændres uden opsigelse såfremt parterne er enige om det.

Opsigelse	<p>Aftalen kan af begge parter opsiges skriftligt til ophør med tre måneders varsel til en måneds udgang.</p> <p>Uanset disse opsigelsesbestemmelser bortfalder funktionsløn/kvalifikationsløn som udgangspunkt og efter en konkret vurdering straks, hvis overenskomsten/aftalen på et senere tidspunkt honorerer ud fra samme kriterier. I den situation optager parterne forhandling med henblik på at anvende midlerne inden for forhåndsaf-talen på eventuelt andre funktions- eller kvalifikationsløn.</p>
-----------	--

Dato:

Greve Kommune

SL

Peter Jacob Rymann Vognsen  
Centerchef for Børn & Familier

  
SOCIALPÆDAGOGERNE  
MIDTSJÆLLAND  
Jøttedal 50, 1. tv., 4100 Ringsted  
Tlf. 72486550 · midtsjaelland@sl.dk  
Karsten Stegmann  
Kredsnæstformand SL Midtsjælland

Stine Basballe  
Centerchef for Økonomi og HR

## 1. Funktionsløn

Hvem er omfattet /Kriterier	Lønftale
<p><b>1</b> <b>Arbejdstidstillæg turbo mv.</b> Funktionstillæg til medarbejdere i Turbo samt eksterne/udgående medarbejdere.</p> <p>1.1 <u>Nyansatte medarbejdere uden væsentlig erfaring.</u> Medarbejderne ansættes efter grundskema og får arbejdstidsbestemte, variable ydelser ifølge overenskomst.</p> <p>Der kan ske oprykning til trin 1.2 hurtigere end 1 år, hvis ledelsen vurderer at evnerne er hertil.</p> <p>1.2 <u>Medarbejdere med 1 års erfaring i UCG eller med opnået erfaring på samme niveau fra tidligere arbejdsplads.</u> Medarbejderne er selvtilrettelæggende. Der forventes en større grad af fleksibilitet. Sagsstammen er mere kompleks. Der ydes ikke arbejdstidsbestemte og variable tillæg.</p> <p>1.3 <u>Medarbejdere med 2 års erfaring fra eksterne opgaver i UCG eller med opnået erfaring på samme niveau fra tidligere arbejdsplads.</u> Tillægget gives for yderligere grader af fleksibilitet, faglighed og kompleksitet i opgaveløsningen.</p>	<p>Intet tillæg.</p> <p>Der ydes et årligt tillæg på 26.500 kr.</p> <p>Der ydes et yderligere årligt tillæg på 12.000 kr.</p>

<p><b>2</b> <b>Arbejdstidstillæg døgnafdeling</b> Medarbejdere arbejder efter en fast arbejdsplan. Ændringer kan forekomme, og varsles så vidt muligt med gældende varsel, undtagelser kan forekomme. Alternativt foretager medarbejdere selv ændringerne i samarbejde med kolleger/leder.</p> <p>Dækker 37/3 timer og søndagstimer og alle tillæg der måtte være som følge af arbejdstidsplanlægning (herunder manglende varsel, rådighedsvagtopkald, ulempetillæg mv.)</p> <p>Normtimetallet nedskrives med 7,4 timer pr. søgnehelligdag, så medarbejderne sikres deres skæve helligdage.</p>	<p>Der ydes et årligt tillæg på 42.600 kr.</p>
<p><b>3</b> <b>Kolonitillæg</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nedsat hviletid til 8 timer ved koloniture</li> <li>• Et kolonidøgn tæller 10 normaltimer pr. kalenderdøgn</li> </ul> <p>Der reguleres ikke efter ansættelseskvote.</p>	<p>Dobbelt takst på vederlag</p>
<p><b>4</b> <b>Praktikvederlag</b> Der ydes et årligt funktionstillæg til de pædagoger, der varetager praktikvejledning.</p> <p>Tillægget udbetales for de måneder, hvor pædagogen udøver praktikvejledning.</p> <p>Tillægget er pensionsgivende og reguleres ikke efter ansættelseskvote.</p>	<p>Der ydes et årligt tillæg på 9.800 kr.</p>
<p><b>5</b> <b>TR-tillæg</b></p>	<p>Der henvises til:</p> <p>"Aftale om løntillæg til tillidsvalgte i Greve Kommune inden for SL's forhandlingsområde"</p>
<p><b>Arbejdstid (evalueres hvert andet år, første gang 1. januar 2026, ved anmodning fra en part)</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nedsat hviletid til 8 timer ved rådighedsvagt og koloniture</li> <li>• Udvidelse af den daglige arbejdstid til 13 timer i forbindelse med weekendvagt, særplansperioder og på mødedage. Særplansperioder er skoleferier og helligdage. Forventet omfang 1-2 gange ugentligt.</li> </ul>	