

Løn aftale mellem Holstebro Kommune og Socialpædagogernes Landsforbund

Gældende fra den 1. april 2010

Område

Løn aftalen udfylder Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

Parterne er enige om at følgende elementer supplerer den centrale overenskomst.

Nærværende løn aftale erstatter gældende aftale af den 9. oktober 2007.

Generelle bestemmelser

Nyansættelser

Parterne er enige om, at nyansatte hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. vil blive indplaceret i forhold til centralt fastsat løn/forhånds aftale. Parterne forbeholder sig dog ret til, i konkrete tilfælde, at rejse spørgsmålet om en højere aflønning end centralt fastsat løn/forhånds aftale.

Pension og lønniveau:

Tillæggene er aftalt i årligt grundbeløb 31/3-2000 niveau. Alle tillæg er pensionsgivende og reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden med mindre andet aftales.

Udbetaling:

Beløbene udbetales med 1/12 pr måned.

Resultatløn:

Parterne er enige om at forsøge at undersøge mulighederne i resultat løn aftalen i forbindelse med større projekter, omlægninger m.v.. Såvel resultater som honoreringen heraf skal aftales på forhånd.

Opsigelse af funktionsløn tillæg:

Funktionsbestemte tillæg bortfalder efter aftale eller med overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel.

Modregning:

Central aftalte funktions- og kvalifikations tillæg, der gives for det samme, som herværende lokalt aftalte tillæg, modregnes i disse.

Forhøjelser af tillægs størrelser samt nye tillæg i.h.t. denne løn aftale vil være omfattet af udmøntningsgarantien i.h.t. gældende aftaler herom.

Udbetaling af tillæg

1. Til ansatte der varetager funktionen med at være praktikvejleder overfor studerende udbetales et tillæg på 9.600 kr. årligt. Tillægget udbetales pr. elev så længe funktionen varetages og er uafhængig af beskæftigelsesgraden. Tillægget gives til ansatte, der i praktikvejlederfunktionen udfører vejledning, rettelse af opgaver, standpunktsbedømmelser, deltager i startdrøftelser, midtvejsevalueringer, og slutevalueringer.

2. Til personale, der af ledelsen er udpeget til at være vidensansvarlig indenfor specialområder (eksempelvis autisme, demens, brugeruddannelse i psykiatri) og er med til at kompetenceudvikle på baggrund af videre – og eller efteruddannelse, ydes et tillæg på 6.000 kr.

Løn aftale mellem Holstebro Kommune og Socialpædagogernes Landsforbund

Gældende fra den 1. april 2010

3. Til personale, der har gennemført en forhåndsgodkendt pædagogisk diplomuddannelse udbetales et tillæg på 6.000 kr. Tillægget erstatter tidligere indgåede aftaler på området, dog således at tillæg udover 6.000 kr. konverteres til et personligt tillæg.

4. Der honoreres med følgende funktionsløn til tillidsrepræsentanter :

1 – 10 medarb. = 4.000 kr.
11- 24 medarb. = 5.500 kr.
25-49 medarb. = 6.500 kr.
Over 49 medarb. = 7.000 kr.

Antal medarbejdere der repræsenteres skal opgøres pr. den 31/12 hvert år, som grundlag for det kommende års udbetalinger.

Såfremt den valgte TR er tillagt aftale- og forhandlingskompetencen forhøjes ovenstående tillæg med 3.000 kr. årligt.

Tillæggene reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden og falder bort ved månedens udgang, når funktionen ikke udføres længere.

Socialpædagogernes Landsforbund orienterer om fremtidige til- og afgang af TR, således at der kan ske honorering efter aftalens bestemmelser.

5. Fællestillidsrepræsentantens funktioner er følgende:

- Repræsentere et antal valgte tillidsrepræsentanter

- Samle trådene og fungere som talsmand for gruppen af overenskomstens tillidsrepræsentanter over for ledelsen
- Forhandle med ledelsen om generelle og tværgående forhold i relation til overenskomstgruppen
- Aftaler vedr. arbejdstid samt andre generelle aftalekomplekser for området, eksempelvis indgåelse af forhåndsaftaler for Lokal løndannelse
- Deltagelse i udarbejdelse/høring i forhold til personale- og lønpolitikker og generelt tværgående personale-relaterede forhold
- Aftaler og drøftelser vedr. samarbejde, fusioner, sammenlægninger m.v.

Udover de nævnte funktioner kan fællestillidsrepræsentanten have andre tværgående opgaver, eksempelvis medlemskab af hovedmedudvalg og/eller fællesmedudvalg.

Honorering som fællestillidsrepræsentant udgør et pensionsgivende tillæg på 12.000. årligt.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden og falder bort ved månedens udgang, når funktionen ikke udføres længere.

6. Med hensyn til medarbejdere på grundløn uden centrale tillæg henvises til hensigtserklæring (vedlagt denne aftale som bilag).

Forhandlingsforhold

Denne løn aftale er gældende fra 1. april 2010. Opsigelse af aftalen kan ske af begge parter med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned.

Lønftale mellem Holstebro Kommune og Socialpædagogernes Landsforbund

Gældende fra den 1. april 2010

Holstebro, den 1. februar 2010.

For Holstebro Kommune

For Socialpædagogernes Landsforbund



Flemming Rasmussen

Hensigtserklæring

Denne erklæring er indgået mellem Socialpædagogernes Landsforbund og Holstebro Kommune i forbindelse med decentrale, individuelle lønforhandlinger 2010 :

- 1) Der er enighed om at have fokus på de medarbejdere, der pt. er indplaceret på grundløn uden tillæg – det gælder både fra ledelsens side, men også fra TR/faglig organisation
- 2) Parterne er enige om, at det ikke er hensigten, at medarbejdere kun skal stå på grundløn i gennem en længere periode (f.eks. 2-3 år eller mere)
- 3) Med medarbejdere der kun står på grundløn menes, at der ikke ydes tillæg udover centralt angivne tillæg.
- 4) Såfremt det konstateres, at medarbejdere gennem en længere periode kun er indplaceret på grundløn, så forhandles det mellem ledelsen og TR/faglige organisation om tillæg er relevant til udlodning pr. 1. april 2010 og med individuel begrundelse herfor.
- 5) Såfremt der mellem ledelsen på den ene side og TR/faglige organisation på den anden side ikke kan opnås enighed om udlodning af tillæg, så bør det aftales konkret og skriftligt, hvad der skal iværksættes/ændres, for at den enkelte medarbejder kan opnå tillæg til grundlønnen. Kopi af aftalepapiret kan afleveres af leder eller TR/faglig organisation (aftales fra sag til sag) til pågældende medarbejder, således at der er fuld åbenhed mellem parterne om, hvad der skal til for at opnå løntillæg.
- 6) TR/faglig organisation har ret til efter minimum 6 måneder at følge op på, hvad der er sket i forhold opkvalificering og deraf afledt lønforbedring.
- 7) Der kan undtagelsesvist være relevante grunde til at medarbejdere efter flere års ansættelse stadig står på grundløn – eksempler herpå kunne være: specielt aftalte ansættelsesforhold eller i øvrigt medarbejdere, der ikke har fulgt ledelsens anvisning på at opkvalificere sig, påtage nye opgaver m.v.
- 8) Såfremt hensigtserklæringen ikke har de tilsigtede virkninger, så aftales det i 2011 på centralt niveau mellem Socialpædagogernes Landsforbund og Holstebro Kommune, hvad der skal gøres af tiltag for at minimere et eventuelt fortsat problem på området.

For Socialpædagogernes Landsforbund :



For Holstebro Kommune :



Hann Aring