



TØNDER KOMMUNE

Sags id: 81.00.00-G01-277-13

Forhåndsftale

Aftalen er indgået mellem

Tønder Kommune

og

PFF

Aftalen er indgået med baggrund i

**Overenskomst for pædagogisk uddannet personale
der ansættes inden for det forebyggende og
dagbehandlende område (69.21)**

Gældende fra 1. januar 2026

§ 1 Grundløn

Grundlønnen følger overenskomstens bestemmelser

§ 2 Funktionsløn

Funktion	Begrundelse og kriterier	Beløb i 31/03-2000 niveau
1. Praktikvejleder	Se punkt 1 nedenfor	9.000
2. Familiebehandler	Se punkt 2 nedenfor	4.500
3. Tillidsrepræsentanter UDEN forhandlingskompetence	Se punkt 3 nedenfor	7.500
4. Tillidsrepræsentanter MED forhandlingskompetence	Se punkt 4 nedenfor	10.000
5. Arbejdsmiljørepræsentant	Se punkt 5 nedenfor	7.500
6. MIM – P	Se punkt 6 nedenfor	6.000
7. Familierådslagning	Se punkt 7 nedenfor	6.000
8. Faglig ressourceperson niveau 1 og niveau 2	Se punkt 8 nedenfor	9.000 / 6.000
9. Mentor	Se punkt 9 nedenfor	7.000

1. Praktikvejleder:

- at den medarbejder der varetager funktionen som praktikvejleder, ydes et årligt funktionstillæg på kr. 9.000.

Begrundelse:

- Vejlederen har vejledningsopgaver i forhold til pædagogstuderende i afdelingen

Kriterier:

- Funktionstillægget ydes kun i de faktiske perioder, hvor der foregår vejledning af studerende i afdelingen
- Skal være uddannet pædagog
- Tillægget reduceres ikke i forhold til ansættelsesbrøk
- Skal have gennemgået praktikvejlederuddannelsen
- Udpeges af ledelsen

2. Familiebehandler:

- at den medarbejder der varetager funktionen "familiebehandling", ydes et årligt funktionstillæg på kr. 4.500.

Begrundelse:

- Sætte fokus på familiebehandling

Kriterier:

- Udpeges af ledelsen
- Gælder kun ansatte i afdelingen "Familieteam", som har familiebehandling som primær arbejdsopgave

3. Tillidsrepræsentant UDEN forhandlingskompetence:

- **at den medarbejder der er valgt som tillidsrepræsentant (TR), ydes et årligt funktions-tillæg på kr. 7.500.**

Begrundelse:

- Varetager TR arbejdet j.fr. §11 i Rammeaftale om merindflydelse om medbestemmelse

Kriterier:

- Skal være valgt af medlemmerne i egen enhed og være anmeldt af organisationen
- Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør af funktionen
- Tillægget reduceres ikke i forhold til ansættelsesbrøk
- Har TR fungeret i min. 3 valgperioder erstattes tillægget af et udligningstillæg på samme beløb. Der modregnes i udligningstillægget ved alle kommende udmøntninger af lokal løn
- Udligningstillægget bortfalder i øvrigt i 3 etaper efter endt funktionsperiode:
 1. år ydes kr. 7.500
 2. år ydes kr. 5.000
 3. år ydes kr. 2.500 hvorefter tillægget bortfalder helt

4. Tillidsrepræsentant MED forhandlingskompetence:

- **at den medarbejder der er valgt som tillidsrepræsentant (TR) og har fuld forhandlingskompetence, ydes et årligt funktionstillæg på kr. 10.000.**

Begrundelse:

- Varetager TR arbejdet j.fr. §11 i Rammeaftale om merindflydelse om medbestemmelse

Kriterier:

- Skal være valgt af medlemmerne i egen enhed og være anmeldt af organisationen
- Organisationen skal skriftligt have overdraget forhandlingskompetencen til pågældende TR vedr. lokalaftaler og lokal løn
- Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør af funktionen
- Tillægget reduceres ikke i forhold til ansættelsesbrøk
- Har TR fungeret i min. 3 valgperioder erstattes tillægget af et udligningstillæg på samme beløb. Der modregnes i udligningstillægget ved alle kommende udmøntninger af lokal løn
- Udligningstillægget bortfalder i øvrigt i 3 etaper efter endt funktionsperiode:
 1. år ydes kr. 10.000
 2. år ydes kr. 6.600
 3. år ydes kr. 3.300 hvorefter tillægget bortfalder helt

5. Arbejdsmiljørepræsentant:

- **at den medarbejder der er valgt som arbejdsmiljørepræsentant (AMR) ydes et årligt funktionstillæg på kr. 7.500.**

Kriterier:

- Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør af funktionen
- Tillægget reduceres ikke i forhold til ansættelsesbrøk
- Har AMR fungeret i min. 3 valgperioder erstattes tillægget af et udligningstillæg på samme beløb. Der modregnes i udligningstillægget ved alle kommende udmøntninger af lokal løn
- Udligningstillægget bortfalder i øvrigt i 3 etaper efter endt funktionsperiode:
 1. år ydes kr. 7.500
 2. år ydes kr. 5.000
 3. år ydes kr. 2.500 hvorefter tillægget bortfalder helt

6. MIM - P:

- at den medarbejder der varetager funktionen "MIM - P", ydes et årligt funktionstillæg på kr. 6.000.

Begrundelse:

- Sætte fokus på metoden MIM - P

Kriterier:

- Udpeget af ledelsen
- Tillægget gives når man selvstændigt mestrer metoden og kan løfte opgaven

7. Familierådslagning:

- at den medarbejder der varetager funktionen "familierådslagning", ydes et årligt funktionstillæg på kr. 6.000.

Begrundelse:

- Sætte fokus på indsats - familierådslagning

Kriterier:

- Udpeget af ledelsen
- Tillægget gives når man selvstændigt kan løfte opgaven – dette indebærer:
 - Gennemført minimum 3 familierådslagninger som føl
 - Derefter gennemført 3 familierådslagninger, hvor man dokumenterer evne til at varetage opgaven selvstændigt – uden støtte eller vejledning fra en kollega

8. Faglig ressourceperson:

- Medarbejder, der varetager funktionen som faglig ressourceperson, ydes et årligt funktionstillæg for niveau 1 på kr. 9.000 og for niveau 2 på kr. 6.000.

Kriterier:

- Ved etablering af funktioner skal der udarbejdes en beskrivelse i henhold til Ramme- og funktionsbeskrivelsen for faglige ressourcepersoner
- Der indgås aftale mellem leder og TR om det konkrete indhold i funktionen, og om aflønning i henhold til Ramme- og funktionsbeskrivelens niveau 1 eller niveau 2.
- Ressourcepersoner udpeges af ledelsen

9. Mentor:

- at den medarbejder der varetager funktionen som mentor, ydes et årligt funktionstillæg på kr. 7.000.

Begrundelse:

- Ved ansættelse af ny kollega ydes der, til den kollega der udpeges til at være mentor, et funktionstillæg

Kriterier:

- Funktionstillægget ydes kun i de faktiske perioder, hvor der foregår vejledning
- Skal være udpeget af leder
- Tillægget ydes i en periode på max. 3 måneder
- Mentorfunktionen kan deles mellem flere medarbejdere
- Der kan ikke ydes tillæg til flere medarbejdere for den samme periode

§ 3 Kvalifikationsløn.

Kvalifikation	Begrundelse og kriterier	Beløb i 31/03-2000 niveau
10. Diplomuddannelse	Se punkt 10 nedenfor	9.000
11. Personlig kvalifikation / erfaring	Se punkt 11 nedenfor	Min. 6.500
12. Længerevarende uddannelse	Se punkt 12 nedenfor	Min. 7.500
13. Erfaringsbaseret kvalifikationsløn 6 år	Se punkt 13 nedenfor	2 løntrin
14. Erfaringsbaseret kvalifikationsløn 10 år	Se punkt 14 nedenfor	2 løntrin

10. Diplomuddannelsen:

Der er lokalt indgået aftale om kvalifikationstillæg for diplomuddannelse og

- at den medarbejder, der har gennemgået en fuld diplomuddannelse, ydes et kvalifikationstillæg på kr. 9.000.

Begrundelse:

- Gennemførelse af længerevarende uddannelse

Kriterier:

- Dokumentation for gennemført uddannelse svarende til 60 ECTS point.
- Uddannelsen skal være taget inden for et relevant pædagogisk område, eller ledelse

11. Personlig kvalifikation / erfaring:

- at den medarbejder, der har erhvervet personlig kvalifikations -eller erfaring, kan ydes et kvalifikationstillæg på minimum kr. 6.500.

Begrundelse:

- Job / arbejdsrelevant erfaring / viden

Kriterier:

- Skal være jobrelevant erfaring/viden
- Kan ydes i forbindelse med ansættelsen
- Aftales mellem TR og nærmeste leder

12. Længerevarende uddannelse:

- at den medarbejder der har gennemgået længerevarende uddannelse (det gælder ikke for diplomuddannelse eller delvis diplomuddannelse), ydes et kvalifikationstillæg på minimum kr. 7.500

Kriterier:

- Skal være jobrelevant erfaring/viden
- Uddannelsen skal være afsluttet med eksamen eller afslutningsprojekt
- Skal svare til mere end 10 ECTS point eller 100 timer kursusforløb, og kan kun ydes 1 gang
- Tillægget kan dog efterfølgende forhøjes ved aftale herom
- Tillægget ydes fra den 1. i måneden, efter at dokumentation for gennemført uddannelse foreligger
- For uddannelsen går i gang skal der være indgået aftale med nærmeste leder og TR om uddannelsen skal honoreres

13. Erfaringsbaseret kvalifikationsløn 6 år:

- Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et kvalifikationsstillæg på 2 løntrin

Kriterier:

- Der vil ske modregning i al tidligere givet erfaringsbaseret løn

14. Erfaringsbaseret kvalifikationsløn 10 år:

- Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et kvalifikationsstillæg på 2 løntrin

Kriterier:

- Der vil ske modregning i al tidligere givet erfaringsbaseret løn
- Dog vil der ikke ske modregning i tillæg ydet j.fr. punkt 13 ovenfor

Særlige aftaler og hensigtserklæringer:

- **Løn under uddannelse:**
Der udbetales løn for 37 timer ugentligt under uddannelse af mindst en uges varighed og således at der efter gældende regler udbetales VEU-godtgørelse på fuld tid til Tønder Kommune. Der laves en konkret aftale med organisationen.
Der er enighed om at der ved væsentlig lønnedgang under uddannelse optages forhandling i konkrete tilfælde.
- **Funktionsbeskrivelser:**
Parterne er enige om at der skal foreligge en af ledelsen og TR/FTR godkendt funktionsbeskrivelse for funktioner der udmøntes lokal løn for
- **TR grunduddannelsen:**
Parterne er enige om at TR-grunduddannelsen bør være afsluttet senest 2 år efter valget
- **Forhandlinger:**
Medmindre andet aftales lokalt forhandles som udgangspunkt en gang årligt

Ved nyansættelser skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt for tiltrædelse. Hvis dette af praktiske grunde ikke er muligt, skal der udbetales a conto løn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende indtil forhandlingen er afsluttet.

Generelt:

Hvis der ved overenskomstforhandlingerne centralt aftales tillæg som i forvejen er honoreret efter denne aftale sker der genforhandling i de decentralt aftalte tillæg

For pensionsgivende tillæg ydes pensionen i henhold til overenskomsten.

Tillæg kan aftales som varige eller tidsbegrænsede tillæg.

Funktionstillæg j.fr. denne aftale bortfalder med månedens udgang, når varetagelsen af de funktioner, der ligger til grund for aftalen, ophører j.fr. medarbejderens ønske.

Hvis arbejdsgiver ønsker at opsiges en funktion, sker det med det individuelle opsigelsesvarsel.

I tilfælde af organisationsændringer eller lign. hvori der sker væsentlige ændringer vil der over for den enkelte medarbejder foretages individuelt opsigelsesvarsel.

Tillæg er angivet ved lønniveau 31. marts 2000.

Størrelsen af tillæg i denne aftale svarer til fuldtidsbeskæftigelse. Ved deltidsbeskæftigelse reduceres tillægget forholdsmæssigt med mindre andet er aftalt.

Aftalen har virkning fra 1. januar 2026.

Nærværende aftale erstatter alle tidligere indgåede forhåndsaftaler vedr. overenskomst 69.21 indgået mellem Tønder kommune og PFF.

Rets- og interesselister behandles efter reglerne i aftalen mellem KL og KTO om lokal løndannelse.

Aftalen kan af begge parter opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

Ved en eventuel opsigelse af aftalen, fortsætter nærværende aftale uændret, indtil der indgås en ny aftale eller der konstateres uenighed herom.

DATO:

DATO: 22/1-2026



PFF

Tønder Kommune