



Lønaf tale mellem Pædagogernes Forhandlingsfællesskab og Børn og Unge, Århus Kommune gældende for opsøgende medarbejdere ansat i FU-områderne

De opsøgende medarbejdere er ansat i forhold til overenskomst indgået mellem BUPL, SL og KL; *Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område (69.21)*. Nærværende aftale tager sit afsæt heri.

Overenskomsten er i overensstemmelse med opgaven som opsøgende medarbejder meget fleksibel, hvilket giver leder og medarbejder de bedste rammer for tilrettelæggelsen af den konkrete indsats. Lederen skal dog i forvaltningen af disse muligheder samtidig sikre den enkelte medarbejder rimelige arbejdsvilkår, hvor også hensyn til familie og fritid indgår.

Aftalen indeholder følgende elementer:

1. Teknik
2. Lønindplacering
 - 2.1. Grundløn, jf. overenskomst
 - 2.2. Funktionstillæg, fleksibilitet
 - 2.3. Funktionstillæg, bydækkende aktiviteter
 - 2.4. Funktionstillæg, jf. overenskomstens § 6 stk. 5
3. Kvalifikationstillæg, erfaring
4. Kvalifikationstillæg, uddannelse
5. Praktikvederlag
6. Tillidsrepræsentant
7. Pålagt overarbejde
8. Fremtidige overenskomstændringer
9. Generelt
10. Opsigelse og ikrafttræden af aftalen

1.0 Teknik

Alle tillæg er angivet:

- ✓ Som årligt beløb i 31.03.2000 niveau
- ✓ Eksklusiv pension, men pensionsgivende
- ✓ For heltidsstillinger, idet der gradueres efter beskæftigelsesgrad

Århus Kommune
Børn og Unge

Personale & Udvikling
Grøndalsvej 2
Postboks 4069
8260 Viby J

Sagsnummer M5/2010/03035
Sagsbehandler Niels Christian
Svendsen

Telefon:
8940 2000
Telefon direkte:
5157 6459
Telefax:

E-post:
nsv@aarhus.dk
Hjemmeside:
www.aarhuskommune.dk

2.0 Lønindplacering

Lønsammensætning gældende for alle opsøgende medarbejdere ansat i FU-områderne Børn og Unge, Århus Kommune

2.1 Grundløn

Grundlønnen er i overensstemmelse med overenskomsten fastsat til løntrin 30 + 4.000 kr. i årligt tillæg

2.2 Funktionsløn, fleksibilitet

Der ydes 3 funktionstrin i forhold til den udvidede grad af fleksibilitet, der forudsættes i stillingen som opsøgende medarbejder:

- ✓ Ændrings- og omstillingsparathed i forhold til daglige opgaver og ændring heraf med kort varsel
- ✓ Aktiv opsøgning af de unge, hvor de færdes lokalt eller generelt
- ✓ I forhold til problemstillinger der til en hver tid rører sig lokalt og generelt mv.
- ✓ Arbejdstid placeret på lør-, søn- og helligdage

2.3 Funktionsløn, samarbejde og bydækkende aktiviteter

Der ydes 1 funktionstrin for deltagelse i:

- ✓ Tværfagligt samarbejde lokalt og generelt med diverse kommunale og andre samarbejdspartnere på det konkrete og generelle plan
- ✓ Bydækkende aktiviteter, centralt og på tværs af de enkelte lokalområder

2.4 Funktionsløn, jf. overenskomstens § 6 stk. 5

Opsøgende medarbejdere, hvor mindst halvdelen af arbejdstiden ikke er skemalagt ydes et særligt tillæg på 15.400 kr. årligt. Tillægget ydes som kompensation for:

- ✓ Aften-og natarbejde og for delt tjeneste
- ✓ Tilfældigt forekommende overarbejde medmindre dette direkte er pålagt af lederen

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret i tidsrummet kl.: 17.00 – 06.00 ydes i stedet et tillæg på 26.000 kr. årligt.

Den enkelte FU-leder tilrettelægger den konkrete indsats i samarbejde med medarbejderen og afgør i hvilket omfang, der er behov for placering af arbejdstid i tidsrummet kl.: 17.00 – 06.00.

3.0 Kvalifikationstillæg

På baggrund af opnået erfaring tildeles flg.:

- ✓ 3 års erfaring: 1 løntrin
- ✓ 6 års erfaring: 2 løntrin
- ✓ 10 års erfaring: 4 løntrin + 2.000 kr. i årligt tillæg
- ✓ 12 års erfaring: 1 løntrin

Erfaring optjent ved ansættelse på månedsløn og på timeløn på baggrund af pædagoguddannelse, godskrives den enkelte ved fornøden dokumentation. Den enkelte medarbejder skal selv sørge for fremsendelse af de fornødne dokumenter.

4.0 Kvalifikationstillæg, uddannelse

Aftalen vedrører alene uddannelser ud over uddannelsen til pædagog. Aftalen beror på pointsystemet ECTS, hvor et årsværk er lig med 60 ECTS point, svarende til 40 ugers kursus på fuld tid. Relevant uddannelse på under 15 ECTS point indgår i evt. "opsparing".

ECTS-point	Årligt tillæg (kr.)
120	11.200
87	8.400
60	5.600
27	4.000
15	2.500

Flg. kursusforløb med relevans til opgaven som opsøgende medarbejder, berettiger til relevant tillæg:

- ✓ Videreuddannelse på VIA-university College eller tilsvarende uddannelser fra tidligere; Danmarks Pædagoghøjskole, Danmarks Lærerhøjskoles Årskursus og Socialpædagogisk Højskole.
- ✓ Børne- og ungdomskultur studiet
- ✓ Kandidatuddannelser indenfor det pædagogiske og psykologiske område.
- ✓ Diplomuddannelse i kriminologi
- ✓ Konflikt håndtering
- ✓ Pædagogisk miljøarbejde
- ✓ Pædagogik i forhold til udsatte grupper

Ved enighed mellem aftaleparterne kan den anførte liste suppleres.

5.0 Praktikvederlag

Pædagoger, der har været praktikansvarlige for en studerende får et funktionstillæg pr. praktikperiode

Praktikform	Tillæg pr. praktikperiode (kr.)
Lønnet praktik/ 6 mdr.	3.200
Øvelsespraktik/3 mdr.	1.500

6.0 Tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten modtager et årligt tillæg for varetagelse af tilknyttede opgaver:

- ✓ TR basis: 3.000 kr.
- ✓ TR supplerende: 3.000 kr.

7.0 Pålagt overarbejde

Arbejdstiden for opsøgende medarbejdere er karakteriseret ved en høj grad af fleksibilitet, hvor skemalagt tid kun forekommer i begrænset omfang. Uagtet kan der i det daglige arbejde som opsøgende medarbejder forekomme tilfældigt overarbejde. Denne type af overarbejde er der på forhånd afregnet for jf. punkt 2.4.

Udover dette tilfældigt forekommende overarbejde, kan der ekstraordinært opstå specifikke situationer, hvor FU-lederen vælger at pålægge den opsøgende medarbejder overarbejde. I disse særlige tilfælde godtgøres overarbejdet med frihed med tillæg af 50%. Når omstændighederne taler derfor, kan tillægget i stedet udbetales.

8.0 Fremtidige overenskomstændringer

Hvis der ved kommende overenskomstforhandlinger ændres ved grundlønningerne eller opbygningen af overenskomsten er parterne enige om, at funktionstrin i denne aftale skal genforhandles til ikrafttræden samtidig med overenskomsten.

9.0 Generelt

Denne aftale erstatter tidligere aftaler indgået i forhold til BUPL's "normaloverenskomst"; 60.01

Allerede ansatte medarbejdere indplaceres i forhold til nærværende aftale. Medarbejdere der evt. aflønnes på et højere niveau, opretholder dette ved tildeling af et personligt tillæg.

10.0 Opsigelse og ikrafttræden af aftalen

Parterne kan ændre denne aftale, hvis de er enige herom. Begge parter kan opsige aftalen med 3 måneders varsel. I forhold til den enkelte medarbejder skal aftalen dog opsiges med pågældendes individuelle opsigelsesvarsel.

Aftalen er gældende fra den 1. juni 2010

Århus, den 5/8 - 2011



Marianne Gilbert Nielsen
Pædagogernes forhandlingsfællesskab

Århus, den 5/8 - 2011



Niels Chr. Svendsen
Personale & Udvikling