



Viborg, den 14.10 .2021

J.nr. 21/30874

Forhåndsftale mellem BUPL - Midt/Vestjylland og Viborg Kommune om lokal løndannelse for pædagoger, ikke-uddannede/anderledes kvalificerede i børnehuse, klubber, skoler og afdelingsledere i klubber ansat i Viborg Kommune.

Forhåndsftalen er indgået mellem Viborg Kommune og BUPL. Aftalen er udarbejdet ud fra bestemmelserne i Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.v. (60.01)

Aftalen gælder for både kommunale institutioner i Viborg Kommune og for selvejende institutioner, der har indgået driftsoverenskomst med Viborg Kommune.

I de kommunale børnehuse og klubber gælder aftalen for pædagoger, samt for afdelingsledere i klubber samt ikke uddannede/anderledes kvalificerede. I de selvejende børnehuse gælder aftalen ligeledes for souschefer og stedfortrædere.

Aftalen er gældende fra 1. oktober 2021.

Grundløn – gældende pr. 1. oktober 2021.

Pædagoger og støttepædagoger	Løntrin 26
Stedfortrædere i selvejende børnehuse	Løntrin 29
Souschefer i selvejende børnehuse	Løntrin 30
Afdelingsledere i klubberne	Løntrin 30

Afdelingsledere på Klubområdet.

Der ydes 9 løntrin i funktionsløn for klubledelse. Derudover ydes skolepædagogtillægget på 1.500 kr. (31/3 2000); Viborg tillægget samt tillæg for aftenåbent på 10.400 kr. (31/3 2000). Aftentillægget er stationært, der skal ikke tælles timer. Ændring af tillægget kan kun aftales i forbindelse med konkret forhandling.

Der ydes tillæg for arbejde med større byggerier (over 3 mill.Kr.). Tillægget ydes med kr. 600 pr. måned (31/3 2000). Tillægget ydes fra 1. opstartsmøde til der er foretaget aflevering.

Souschefer i selvejende institutioner.

Det tilsikres, at souschefen til enhver tid lønindplaceres, således at pågældende aflønnes med mindst 2 trin over det løntrin, som pågældende ville være lønindplaceret på som basispædagog i forhold til anciennitet.

Funktionsløn.

Praktikvejleder.

Til ansatte, der varetager praktikvejledning for pædagogstuderende i lønnet praktik og studerende på den pædagogiske assistentuddannelse (PAU), ydes funktionsløn på årligt kr. 5.900 kr. (31/3 2000).

Praktikvejledning for ulønnede praktikanter i 1. praktikperiode aflønnes med et årligt tillæg på kr. 800 (31/3 2000).

Beløbene reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.



Tillidsrepræsentant.

Til ansatte der varetager funktionen som tillidsrepræsentant ydes funktionsløn på årligt kr. 6.000(31/3 2000).

Tillægget bortfalder ved ophør af funktion.

Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Fællestillidsrepræsentant.

Til ansatte der varetager funktionen som fællestillidsrepræsentant ydes funktionsløn på årligt kr. 14.000(31/3 2000).

Tillægget bortfalder ved ophør af funktion.

Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Arbejds miljørepræsentant.

Til ansatte, der varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant ydes funktionsløn på kr. 5.000 (31/3 2000).

Tillægget bortfalder ved ophør af funktion.

Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Støttepædagoger.

Til ansatte, der varetager pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner (støttepædagoger), samt til ansatte i handicapinstitutioner eller ansatte i afdelinger eller afsnit, der udelukkende modtager handicappede børn, ydes et særligt tillæg på årligt kr. 12.900(31/3 2000).

Tillægget ydes for arbejdstimetallet til disse opgaver pr. uge i forhold til 37 timer pr. uge.

Tillægget kan opsiges med den enkelte medarbejders overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

Område-, miljø- og familiepædagoger.

Til område-, miljø- og familiepædagoger ydes tillæg på årligt kr. 12.900(31/3 2000).

Tillægget kan opsiges med den enkelte medarbejders overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

Resursekorpset.

Til ansatte i resursekorpset, hvis daglig tjeneste unddrager sig kontrol, ydes tillæg på kr. 15.400(31/3 2000). Tillægget ydes for aftenarbejde m.v.

Tillægget er ikke-pensionsgivende og reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.



Ledelsesfunktioner.

Der er enighed om, at pædagoger kan tillægges ledelsesfunktioner efter en konkret aftale mellem den enkelte pædagog og lederen. Der aftales konkret funktionsløn mellem Viborg Kommune og BUPL MidtVestjylland i forhold til opgavens omfang og kompleksitet.

Kvalifikationsløn.

Erfaring for pædagoger og støttepædagoger.

Efter i alt 1 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen yder der 1 løntrin oven i grundlønnen.

Efter i alt 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der 5 løntrin oven i grundlønnen.

Efter i alt 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der 9 løntrin oven i grundlønnen.

Efter i alt 14 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der 11 løntrin oven i grundlønnen.

Anciennitet	Løntrin
1 år	27
6 år	31
10 år	35
14 år	37

Erfaring for ikke uddannede/anderledes kvalificerede i klubber og skolefritidsordninger.

Der gives følgende tillæg til ikke uddannede/anderledes kvalificerede i klubber og skolefritidsordninger uden kontrolleret fremmøde

Efter i alt 3 års beskæftigelse gives der 2 løntrin oven i grundlønnen.

Efter i alt 6 års beskæftigelse gives der 3 løntrin oven i grundlønnen.

Beskæftigelse	Løntrin
3 år	19
6 år	20

Efter-/videreuddannelse.

For helt årskursus ved DLH/DPH/DPU eller bestået relevant diplomuddannelse ydes årligt tillæg på kr. 8.000(31/3 2000).

Bemærkning: Diplomuddannelse skal tages over max. 6 år. Det skal sikres, at ansatte, der starter med diplomuddannelsen, kan fuldføre inden for periode.

"Viborg – tillæg".

Viborg tillægget dækker over det, der kendetegner pædagogarbejdet i Viborg Kommune, herunder arbejde med TOPI, inklusion, anerkendelse og det tværfaglige samarbejde.

Viborg – tillægget ydes pr. 1. januar 2019 med følgende beløb i forhold til anciennitet:



Anciennitet	Beløb
0 til og med 9 år	Årligt kr. 3.000(31/3 2000)
10 år og fremefter	1 løntrin

Tillægget reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Konstituering.

Ved konstituering i en lederstilling, indplaceres i forhold til grundløn og funktionsløn for den pågældende stilling.

Individuel løn.

Der er enighed om, at der kan aftales individuel funktions- og/eller kvalifikationsløn, hvis den ansatte udfører enten særlige funktioner eller har særlige kvalifikationer. Aftale herom indgå konkret mellem Viborg Kommune og BUPL MidtVestjylland.

Resultatløn.

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionstillæg og/eller kvalifikationstillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte. Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg. Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Fleksjob.

Ansatte i fleksjob, der er ansat efter ny ordning med ikrafttræden pr. 1. januar 2013, er omfattet af såvel overenskomsten som denne forhåndsftale.

Ansatte i fleksjob efter gammel ordning er aflønnet efter individuel aftale indgået i forbindelse med oprettelse af fleksjobbet.

Generelle bestemmelser.

Alle tillæg ydes også til ansatte med dispensation og til ansatte efter overenskomstens protokollat, 1, § 1, stk. 1 og 3. For ansatte med dispensation beregnes ancienniteten fra den dato, vedkommende er bevilget dispensation. Der kan ved aftale mellem BUPL MidtVestjylland og Kommune eller bestyrelsen for en selvejende børnehus medtages anciennitet fra tidligere ansættelse.

Der henvises til, at ophør af funktionsbestemte lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser.

Forhåndsftalen træder i kraft den 1. oktober 2021.

Aftalen kan opsiges skriftlig med 3 måneders varsel til udløbet af en måned.




VIBORG
KOMMUNE

Aftaler de centrale overenskomstparter ved senere forhandlinger ændringer i grundløn, kvalifikationsløn eller funktionsløn udløber forhåndsaftalen automatisk på samme tidspunkt som de centrale ændringer træder i kraft. Parterne er enige om, at der i så tilfælde snarest optages forhandling om indgåelse af en ny forhåndsaftale.

Det er aftalt, at der så vidt muligt skal være forhandlet og indgået en ny aftale, inden denne aftale udløber. Såfremt dette ikke er tilfældet, er det aftalt, at principperne i denne aftale fortsat gælder som grundlag for lønudbetalingerne, indtil der foreligger en ny forhåndsaftale, eller indtil det er konstateret, at der ikke er grundlag for at indgå en ny forhåndsaftale.

Enhver tvist omkring fortolkning af nærværende aftale løses mellem de underskrivende parter.

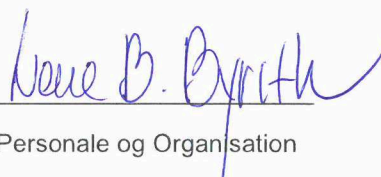
Viborg, den 14. oktober 2021.



BUPL



Viborg Kommune



Personale og Organisation