

**Forhåndsftale
for**

**familiebehandlere/ungevejledere
omfattet af
overenskomst for pædagogisk
uddannet personale,
der ansættes inden for det
forebyggende og dagbehandlende
område
(69.21)**

ved

Børn og Forebyggelse samt Ungdomscentret

**Børn, Unge og Kultur
Horsens Kommune**

Indhold

Indledning	3
Aftaleområde	3
Overenskomstbestemte løndelev indgået mellem KL og Pædagogerne Forhandlingsfællesskab.	3
Arbejdstid	3
Lokalt fastsatte bestemmelser	4
Generelle bestemmelser	5
Aftaleperiode / genforhandling	5
Særlige aftaler / overgangsordning	5

Indledning

Aftalen er indgået mellem Pædagogernes Forhandlingsfællesskab, Børn og Forebyggelse og Ungdomscentret i Horsens kommune.

Forhandling har været afholdt i perioden fra februar 2024 til oktober 2024 med deltagelse af:
Mads Bilstrup, Faglig konsulent SL-Kreds Østjylland
Sigrid Dohn Raunkjær/Pia Tolstrup, Faglige konsulenter BUPL-Østjylland
Karl Erik Rodsted Nielsen, TR-BUPL
Steffen Schreiber Bratbøl, TR-SL
Birgitte Salling, Ungechef
Mette Spring, Chef Børn og Forebyggelse
Sarah Ihler, HR-konsulent
Jette Sørensen, HR-konsulent

Aftaleområde

Aftalen træder i kraft den 1. november 2024.

Aftalen gælder for familiebehandlere/ungevejledere omfattet af overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område (69.21), ved Børn og Forebyggelse og Ungdomscentret inden for socialområdet.

Denne aftale forsøger at imødekomme den organisering og tilgang som er ved Børn og forebyggelse og Ungdomscentret, og erstatter tidligere indgået forhåndsaftale og andre aftaler og kutyme om funktionstillæg.

Overenskomstbestemte lønde indgået mellem KL og Pædagogernes Forhandlingsfællesskab.

Der henvises til den til enhver tid gældende overenskomst om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, herunder ukontrollabel arbejdstid (unddrager sig kontrol).

Der henvises endvidere til *"aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område"* (64.11) for arbejde på særlige tidspunkter mv.

Arbejdstid

Ved sædvanlig arbejdstid er udgangspunktet mellem kl. 8-17 og fredag kl. 8-16. Hvis der sker større udsving i den enkeltes arbejdstid, skal dette være afstemt med lederen af området.

Hensigten er at tilrettelæggelsen sker med henblik på at imødekomme borgerne og deres behov. Heri at opgaven færdiggøres selvom den går udover almindelig arbejdstid, og at møder i familien kan lægges uden for almindelig arbejdstid.

Lokalt fastsatte bestemmelser

Funktionsløn

- **Stillingens funktionsområde – 6.000 kr.**
Tillæg til alle, som ydes for bl.a. fleksibilitet i jobbet. Dette sker bl.a. ved at imødekomme borgerne og deres behov, samt at færdiggøre eventuelle opgaver selvom det går udover almindelig arbejdstid.
- **Praktikvejleder – 10.200 kr.**
For varetagelsen af funktionen som praktikvejleder ydes funktionstillægget i den periode man har praktikanter. Tillægget ydes for opgaven og ikke for antallet af studerende.
Såfremt opgaven deles mellem flere medarbejdere, deles tillægget tilsvarende.
- **Særlige funktioner:**
 - **Tovholder-/projektlederopgaver – tillæg forhandles individuelt på baggrund af den konkrete opgave**
Der skal aftales funktionstillæg for særlige opgaver som f.eks. vil være varetaget af en koordinator. Disse opgaver kan være et særligt fagligt ansvar for et delområde, opgaver med ansvar for implementering af nye arbejdsgange mv. Det kan være projektlederopgaver for et afgrænset projekt, som indeholder opgaver som tværfaglig styring, fremdrift af projekt, afrapportering mv. Som eksempler herpå kan nævnes:
 - ✓ Implementering af nye arbejdsgange
 - ✓ Tværfaglig styring
 - ✓ Fremdrift af projekter
 - ✓ Afrapportering mv.

Tillægget aftales konkret i forhold til omfang mv., og aftales mellem leder og PFF/TR for området.

Kvalifikationsløn

- **Relevant diplom eller kandidatuddannelse samt anden relevant videreuddannelse af en vis varighed – 1 til 3 løntrin**
Antal løntrin aftales nærmere mellem leder og PFF/TR inden for en ramme på 1 til 3 løntrin, når begge parter vurderer at den gennemførte uddannelse bidrager til at højne niveauet i afdelingen.
- **Tillæg for erfaring**

Efter 2 års relevant erfaring ydes tillæg med 1 løntrin

Efter 5 års relevant erfaring ydes yderligere et tillæg med 2 løntrin

Efter 8 års relevant erfaring ydes herudover yderligere et tillæg med 1 løntrin.

Generelle bestemmelser

Følgende bestemmelser er gældende for alle omfattet af denne aftale:

- Vilkår for tillidsvalgte i Horsens kommune

Lønforholdene og lønrelationerne i vurderes ved den årlige lønforhandling. Der henvises til Horsens kommunes lønpolitik og indgået procedureaftale.

Resultatløn

Hvis særlige forhold gør sig gældende, kan der efter en konkret aftale ydes resultatløn/engangsbeløb. Resultatløn vil som udgangspunkt ikke være pensionsgivende.

Andet

Parterne er enige om, at tillæg jf. denne aftale:

- Er pensionsgivende
- Er angivet i årligt grundbeløb 31.3.2000 niveau
- Reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad – medmindre andet er angivet i aftalen.

Funktionsløn, der ensidigt opsiges af ledelsen, skal opsiges med den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel. I alle andre tilfælde ophører funktionslønnen uden yderligere varsel, når varetagelsen af funktionen ophører.

Aftaleperiode / genforhandling

I tilfælde af, at de centrale overenskomstparter (KL og PFF) senere aftaler en anden form for honorering af de lønelementer, som honoreres for i denne forhåndsftale (funktionsløn og kvalifikationsløn), vil der ske modregning i disse tillæg.

Parterne er i øvrigt enige om, at der ikke kan ske dobbelt honorering for elementer der allerede er honoreret for.

Parterne er herudover enige om, at aftalen fra begge parter side kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

Denne aftale erstatter tidligere indgåede aftaler om lokal løndannelse for pædagogisk uddannet personale inden for det forebyggende og dagbehandlende område i Ungdomscentret og Børn og Forebyggelse i Horsens Kommune.

Særlige aftaler / overgangsordning

Overgangsordning

Det er aftalt, at der udarbejdes nye lønsammensætninger for nuværende personale ansat efter (69.21), hvilket betyder, at der vil ske en anden lønsammensætning for den enkelte. De nye lønsammensætninger skal sendes til godkendelse ved PFF.

Det er aftalt, at der ved ny lønsammensætning kan omdøbes tidligere tildelt funktionstillæg og/eller personligt kvalifikationstillæg.

Det er ikke hensigten at medarbejdere går ned i løn ved indplaceringen efter denne forhåndsftale.

Horsens Kommune

Hvis der er tilfælde, hvor nuværende lønindplacering er højere end ny lønindplacering ifølge forhåndsftalen gældende fra 1. november 2024, så ydes et udligningstillæg, der kan modregnes i ved fremtidige lønstigninger, dog ikke ved overenskomstmæssige løn- og pensionsforbedringer.

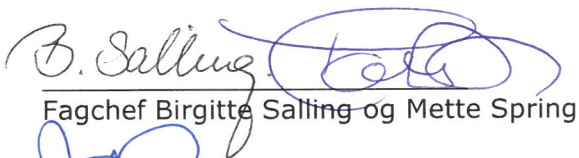
Frihedsbestemmelse ved den 24. og 31. december

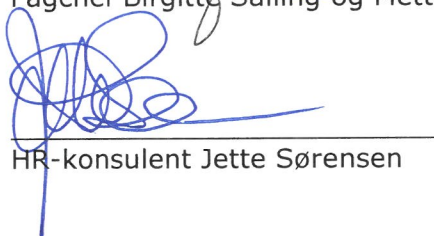
Der er fri med løn den 24. og 31. december. Der gives ikke en ekstra fridag, hvis dagene falder på lørdage eller søndage.

Hvis denne bestemmelse bliver en del af overenskomsten fremadrettet, afregnes der ikke yderligere frihed.

Horsens den 25. oktober 2024

For Horsens Kommune


Fagchef Birgitte Salling og Mette Spring


HR-konsulent Jette Sørensen

For faglig organisation

For faglig organisation SL/BUPL