

Forhåndsftale

mellem

**Aabenraa Kommune og Dansk
Socialrådgiverforening**

for

**socialrådgivere og socialformidlere
ansat i administrationen**

om lokalløn

med virkning fra 1. november 2015

**Overenskomstnr. 30.31
Sagsnr. 15/1214**

INDLEDENDE BESTEMMELSER

Mellem Aabenraa Kommune og Dansk Socialrådgiverforening er der aftalt følgende forhåndsftale for medarbejdere i administrationen, der er omfattet af overenskomsten mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening om løn- og arbejdsforhold for socialrådgivere og socialformidlere.

Forhåndsftalen er baseret på overenskomsten gældende fra 1. april 2015.

Alle medarbejdere vil fra 1. november 2015 blive aflønnet efter denne aftale.

§1 GRUNDLØN

Grundlønnen følger overenskomstens bestemmelser. Alle grundlønstrin kan benyttes efter konkret og individuel aftale.

§2 FUNKTIONSLØN

Medarbejdere, der ansættes ved Aabenraa Kommune indplaceres med funktionsløn efter en konkret individuel vurdering af arbejdsfunktionerne i den pågældende stilling.

1. Praktikvejleder

Til socialrådgivere på grundløn 31, 34 eller 37 og socialformidlere på grundløn 32, 34 eller 37 der er tillagt funktionen som praktikvejleder, ydes der et funktionstillæg på 12.000 kr. i årligt grundbeløb (31.03.00-niveau) jfr. overenskomsten § 5 stk. 3.

Funktionstillægget udbetales med 1/12 pr. måned for det effektive antal måneder.

For det daglige ansvar som praktikvejleder ydes funktionstillægget i praktikperioden på 5 måneder.

For den koordinerende funktion i praksisperioden ydes funktionstillægget i praksisperioden på 1 måned.

Tillægget reduceres ikke i forhold til ansættelsesbrøken.

2. Superbruger IT

Til socialrådgivere på grundløn 31, 34 eller 37 og socialformidlere på grundløn 32, 34 eller 37 der er tillagt funktion som IT-superbruger eller fag-superbruger, ydes der et funktionstillæg på 7.500 kr. i årligt grundbeløb (31.03.00-niveau).

Varetager samme person flere superbruger-funktioner, kan der maksimalt ydes samlet tillæg på 10.000 kr. i årligt grundbeløb (31.03.00-niveau).

Bemærkninger:

Det forudsættes at superbrugeren er udpeget af ledelsen til at forestå de daglige opgaver, som er beskrevet i funktionsbeskrivelserne for IT-superbruger organisationen.

§3 KVALIFIKATIONSLØN

Kvalifikationsløn ydes efter aftale og individuel konkret forhandling mellem leder og TR eller Dansk Socialrådgiverforening. Kvalifikationsløn gives for særlig uddannelsesbaserede eller andre erhvervede kvalifikationer af værdi for organisationen og efterspurgt af ledelsen, og som har en blivende langsigtet effekt.

Kvalifikationsløn udbetales fra den 1. i måneden efter, at medarbejderen opfylder betingelserne herfor.

Videre- og efteruddannelse

1. Diplomuddannelser

For socialrådgivere på grundløntrin 31, 34 og 37 og socialformidlere på grundløn 31,34 og 37 som gennemfører en relevant diplomuddannelse, ydes der et kvalifikationstillæg på 5000 kr. årligt i grundbeløb (31.03.00) efter gennemført grundforløb, og yderligere 7000 kr. i grundbeløb (31.00.00) efter uddannelsens afslutning (valgmoduler + afgangprojekt).

Bemærkninger

Det forudsættes, at der er tale om en for jobvaretagelsen relevant kompetencegivende uddannelse. Medarbejderen er ansvarlig for at dokumentere færdiggørelsen af 1. og 2. del. Løntillægget tildeles fra den 1. i efterfølgende måned, når medarbejderen har gennemført uddannelse.

2. Anden relevant videreuddannelse

For socialrådgivere og socialformidlere som består anden relevant videreuddannelse, som ikke er omfattet af ovenstående, kan der lokalt tages stilling til spørgsmålet om honorering heraf, jfr. overenskomstens § 6. stk. 3.

3. For anden relevant erfaring

Særlig personlig kvalifikationsløns for erhvervet relevant erfaring, fastholdelse mv. sker efter konkret individuel vurdering, jfr. overenskomstens § 6 stk. 4.

§4 GENERELLE FORUDSÆTNINGER

Det tilstræbes, at der ved fastsættelse af løn kan ske individuel og fleksibel løndannelse i relation til den enkelte enheds behov og ønsker, og at lønnen afspejler de forskelligartede krav til den enkelte medarbejder.

Personaleafgrænsning:

Aftalen gælder for ansatte i ordinære stillinger. For ansatte i fleksjob eller lignende kan aftales speciel lønindplacering med organisationen. Timelønnede medarbejdere er ikke omfattet af aftalen.

Løntillæg:

Funktionsløns og kvalifikationsløns ydes i form af tillæg, medmindre overenskomstparterne har truffet anden konkret aftale.

Tillæg kan aftales som varige eller tidsbegrænsede tillæg.

Med mindre andet er aftalt, er tillæg angivet som årlige beløb i 31.03.00-niveau og reguleres med de centralt aftalte procentreguleringer.

Tillæg reduceres i forhold til ansættelsesbrøken, med mindre andet er aftalt.

Tillæg er pensionsgivende såfremt den enkelte medarbejder i øvrigt opfylder betingelserne i overenskomsten for at være tilsluttet pensionsordningen, og såfremt intet andet er aftalt.

Pension af tillæg til tjenestemænd indbetales til en supplerende pensionsordning i den pensionskasse, der er anført i overenskomsten.

Opsigelse af funktions- og kvalifikationsløn:

Funktionstillæg med hjemmel i denne aftale bortfalder, hvis varetagelsen af de funktioner, der ligger til grund for aftalen ophører, eller der sker væsentlige ændringer heri.

Såfremt funktionen er tillagt for en bestemt periode, bortfalder lønnen ved periodens ophør uden varsel.

Kvalifikationstillæg, der helt specifikt retter sig mod bestemte arbejdsfunktioner og som ikke er relevante i forhold til den nye stilling, ophører ved overgang til anden stilling i kommunen. Tidligere aftalte kvalifikationstillæg kan tages op til drøftelse i forbindelse med stillingsskift.

Modregningsbestemmelser:

Hvis der ved overenskomstforhandlingerne centralt aftales funktionsløn og kvalifikationsløn, som i forvejen er honoreret efter en lokal aftale, sker der modregning i de decentralt aftalte tillæg.

Fremtidige ændringer /forbedringer i centrale/decentrale aftaler modregnes, hvis lønforbedringen er knyttet til samme funktion/kvalifikation og er givet for samme begrundelse.

Centralt aftalte grundlønforbedringer modregnes, hvis medarbejderen har udligningstillæg, personligt tillæg eller lignende ikke konkretiseret tillæg.

§5 FORHANDLINGER

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

Lokale lønstrategier og lokale aftaler evalueres en gang årligt på afdelings- /institutionsniveau.

§6 OPSIGELSE AF AFTALEN

Aftalen kan skriftlig opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, men kan i øvrigt ændres ved enighed mellem parterne.

§7 KONFLIKTLØSNING

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

Aabenraa, den 02.11.15

For Aabenraa Kommune

H.R.chef Bente Pado
.....
(titel, navn)

For Dansk Socialrådgiverforening

.....
(titel, navn)
Lise Olsen
Inge Katrine Jensen
Monica A. V. Petersen