



Forhåndsftale for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

Indgået mellem:

Faaborg-Midtfyn Kommune og
PMF Fyn



Forord

Denne aftale har særligt til formål at understøtte og motivere medarbejderne til indsatsen for livslang, jobrelevant uddannelse på alle niveauer i forhold til stillingen.

Såvel Faaborg-Midtfyn Kommune som PMF Fyn finder det hensigtsmæssigt, at alle ansatte meget tidligt i ansættelsesforløbet integrerer teoretisk viden i den opnåede praksiserfaring. Parterne er ligeledes enige om, at medarbejderne også selvstændigt har pligt til at deltage aktivt i de kompetenceudviklingslementer, denne aftale omhandler.

Parterne er ligeledes enige i at ansøre og motivere kommunens pædagogmedhjælpere til at gennemføre relevant pædagogisk uddannelse i forhold til stillingens konkrete varetagelse.

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Denne forhåndsftale omfatter pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i Faaborg-Midtfyn Kommune, der er ansat efter Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter mellem KL og FOA - Fag og Arbejde (61.01) og er beskæftigede i forhold til:

- Dagtilbudsloven i kommunale områdeinstitutioner og ved kommunens landsbyordninger
- Folkeskoleloven ved kommunens landsbyordninger.

Betegnelsen pædagogiske assistenter omfatter såvel uddannede pædagogiske assistenter som gruppen af PGU-uddannede jf. overenskomstens § 1.

Forhåndsftalen udfylder og supplerer overenskomstens § 6 Funktionsløn og § 7 Kvalifikationsløn. Nærværende forhåndsftale erstatter alle tidligere aftaler på ovennævnte områder indgået mellem Faaborg-Midtfyn Kommune og PMF Fyn.

Samtlige medarbejdere omfattet af denne forhåndsftale indplaceres lønmæssigteknisk "på ny" i henhold til forhåndsftalens bestemmelser, idet der dog ikke kan opnås dobbelthonorerering af medarbejderne, ligesom ingen medarbejder reduceres i løn som følge af forhåndsftalens indgåelse.

§ 2. Nyansættelser

Ved ansættelse indplaceres pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter med baggrund i overenskomst og forhåndsftale og ansættelsesforholdet forhandles med, og godkendes af organisationen eller den lokale TR/FTR inden tiltrædelse af medarbejderen.

Såfremt den lønmæssige indplacering af en nyansat ikke kan finde sted før tiltrædelsen, udbetales en aconto-løn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende medarbejder. Tvisten håndteres derefter i overensstemmelse med Fællesaftale om lokal løndannelse for det pædagogiske område.



Kapitel 2. Kompetenceudvikling

Dagtilbuds- og folkeskoleområdet er generelt præget af betydelig fokus på øget kvalitet og effektiviseringer i forhold til opgaveløsningen. Faaborg-Midtfyn Kommune ønsker at styrke medarbejdernes kompetenceudvikling og faglighed gennem yderligere uddannelse og bedre trivsel på arbejdspladsen.

Faaborg-Midtfyn Kommune anser det for ganske væsentligt og naturligt, at medarbejderne individuelt og som faggruppe aktivt bidrager til at øge fagligheden på kommunens institutioner.

Det er vigtigt for Faaborg-Midtfyn Kommune, at alle medarbejdere påtager sig et ansvar for vedvarende udvikling af egne faglige kompetencer.

Faaborg-Midtfyn Kommune forpligter sig til at søge at indrette driften således, at den enkelte medarbejder i bedst muligt omfang får reel mulighed for deltagelse i uddannelse og kompetenceudvikling.

Parterne er enige om, at flest mulige medarbejdere, omfattet af denne forhåndsftale, skal have reel mulighed for at øge sin ugentlige arbejdstid.

Arbejdstidens betydning kan vægtes ved situationer, hvor der er behov for at prioritere i rækkefølgen for, hvornår den enkelte medarbejder kan tilbydes længerevarende kompetenceudviklingsforløb.

Også udviklingen i institutionens børnetal kan have betydning ved prioritering af, hvem der som de første gives tilbud om kompetenceudvikling.

Ingen medarbejder med ønske om et af de i denne aftale nævnte kompetenceudviklingsforløb skal dog opleve gentagne gange at blive tilsidesat til fordel for andre – uanset timetal eller øvrige forhold.

§ 3. Obligatorisk grunduddannelse:

For *pædagogmedhjælpere*, der er ansat i Faaborg-Midtfyn Kommune, skal der inden for 2 år fra ansættelsens start gennemføres AMU-grunduddannelse (pædagogisk grunduddannelse). Denne grunduddannelse er **obligatorisk** for såvel eksisterende ansatte som nyansatte *pædagogmedhjælpere*.

Ved gennemført AMU-grunduddannelse ydes et kvalifikationstillæg svarende til **kr. 2.053**.

Såfremt gennemførelse af AMU-grunduddannelse ikke er sket inden opnåelse af 2 års erfaring, ydes pædagogmedhjælperen et tillæg svarende til **kr. 2.053** for 2 års erfaring. Ved efterfølgende gennemførelse af 3 ugers AMU-grunduddannelse, konverteres det udmøntede erfaringstillæg til et kvalifikationstillæg for AMU-grunduddannelse på **kr. 2.053**.

Hvor der i denne bestemmelse (§ 3) anføres AMU-grunduddannelse, kan sådan uddannelse erstattes af anden relevant uddannelse på tilsvarende eller højere niveau efter lokal aftale med den enkelte institutionsleder. Foranstående uddannelsesforløb kan faciliteres af Faaborg-Midtfyn Kommune efter ledelsesmæssigt behov. Kvalifikationsløn herfor ydes dog kun én gang.
Lønseddeltækst: AMU-Grunduddannelse.



OVERGANGSBESTEMMELSER

For *pædagogmedhjælpere* og *pædagogiske assistenter*, der er ansat i Faaborg-Midtfyn Kommune **forud** for denne aftales ikrafttræden, gælder følgende overgangsbestemmelser:

Medarbejdere, der har opnået 1 års erfaring, tildeles 1 løntrin for 1 års erfaring.

Medarbejdere, der har gennemført 3 ugers AMU-grunduddannelse, tildeles ved behørig skriftlig dokumentation for gennemførelse 1 kvalifikationsløntrin.

Medarbejdere, der har opnået løntrin for både 1 års erfaring og for AMU-grunduddannelse, bevarer begge løntrin.

Medarbejdere, ansat i perioden 1. marts 2019 til 1. marts 2020, opnår ved gennemførelse af 3 ugers AMU-grunduddannelse 1 kvalifikationsløntrin. Såfremt det ikke er tildelt et sådant løntrin efter 1 års ansættelse, opnås 1 løntrin for 1 års erfaring. Ved efterfølgende gennemførelse af 3 ugers AMU-grunduddannelse konverteres det udmøntede løntrin for 1 års erfaring til 1 løntrin for kompetencer opnået via erfaring og gennemførelse af AMU-grunduddannelse.

§ 4. Uddannelse til pædagogisk assistent - PAU

Faaborg-Midtfyn Kommune og PMF Fyn er enige om, at det findes naturligt, at medarbejdere beskæftiget som pædagogmedhjælper uddanner sig til pædagogisk assistent.

Såvel ledere som ansatte kan tage initiativ til at undersøge mulighederne for uddannelse af den enkelte medarbejder i henhold til denne bestemmelse (§4).

Pædagogmedhjælper med mindst **3** års anciennitet vil modtage et tilbud om pædagogisk assistentuddannelse, såfremt de driftsmæssige og økonomiske forhold for institutionen muliggør et sådant tilsagn.

Det er parternes hensigt, at 6-8 pædagogmedhjælper til enhver tid skal være i gang med uddannelsen til pædagogisk assistent – PAU på euv1-forløb.

§ 5. Diplom- og akademiuddannelse

Pædagogiske assistenter, der gennemfører enten diplom- eller akademiuddannelse, med et specifikt og konkret pædagogisk indhold, honoreres som følger:

- Efter første afsluttede modul af en akademi-/diplomuddannelse ydes et kvalifikationstillæg på kr. 2.000. Tillægget ydes under forudsætning af forventning om fuldførelse af uddannelsen og modregnes, når medarbejderen har gennemført den hele uddannelse. Det tilstræbes, at den fulde akademi-/diplomuddannelse gennemføres inden for 6 år.
- En gennemført akademi- eller diplomuddannelse (6 moduler) inden for det pædagogiske eller psykologiske område udløser kr. 7.500 i kvalifikationstillæg
- For anden gennemført akademi-/diplomuddannelse (6 moduler), der efter ledelsens vurdering har relevans for det pædagogiske område, ydes et kvalifikationstillæg på kr. 7.500.



Tillæg ydet efter denne bestemmelse reguleres efter den individuelle beskæftigelsesgrad.

Den lokale institutionsledelse kan efter individuel aftale med medarbejderen, vælge at lade *pædagogmedhjælperen* deltage i Diplom- og akademiuddannelse, såfremt institutionsledelsen vurderer, at såvel driftsopgaven som den individuelle kompetenceudvikling af medarbejderen gør dette særligt påkrævet.

Pædagogmedhjælperen aflønnes i givet fald efter samme model som ovenfor for pædagogiske assistenter.

Lønseddeltekst: Diplom- og akademi.

§ 6. Individuelt aftalt kvalifikationsløn

Der kan individuelt aftales kvalifikationsløn ud over forhåndsaftalens og overenskomstens bestemmelser, når parterne vurderer, at pædagogmedhjælperen eller den pædagogiske assistent har personlige kvalifikationer, der udmøntes i et usædvanligt stort engagement, kvalitet, kreativitet, fleksibilitet m.v. i udførelsen af jobbet.

Der er enighed om, at yderligere kvalifikationsløn altid skal fastsættes efter en konkret og individuel vurdering af den enkelte pædagogmedhjælper eller pædagogiske assistent.

Ved ansættelse indregnes erfaring inden for dagtilbudsområdet f.eks. dagpleje på lige fod med erfaring som pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent.

Dokumenteret specialviden/erhvervs erfaring erhvervet såvel indenfor som uden for pædagogmedhjælperområdet og som er til gavn for arbejdet i institutionen, skal indgå ved lønfastsættelsen efter en konkret og individuel vurdering.

Det er ikke hensigten, at den enkelte medarbejder over en længere årrække alene skal indplaceres på grundløn.

For anden relevant og gennemført efter-/videreuddannelse end det under §3-5 nævnte kan der i særlige tilfælde ydes et tillæg efter individuel forhandling.

Kvalifikationsløn i øvrigt: Der henvises til overenskomstens Inspirationskatalog.

Lønseddeltekst: Individ. aft. kvalifik.løn

§ 7. Overgangsordning - anciennitet

Såfremt en pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent ansat på månedslønsvilkår *forud for denne aftales ikrafttrædelse* har modtaget kvalifikationsløn for 6 og/eller 9 års erfaring, bevares dette/disse tillæg.

Lønseddeltekst: Anciennitet.

Kapitel 3. Funktionsløn

§ 8. TR-tillæg

For funktionen som tillidsrepræsentant ydes der et tillæg på **kr. 5.000**. Yderligere ydes:



Et tillæg på **kr. 1.000** såfremt tillidsrepræsentanten har et valgområde med mere end 35 ansatte.

Et tillæg på **kr. 3000** såfremt tillidsrepræsentanten af organisationen er tillagt aftalekompetence på lønområdet.

Ovennævnte 3 tillæg kan kumuleres.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

I forbindelse med ophør af funktionen er parterne enige om, at de pågældendes lønsammensætning vurderes, idet medarbejderen dog ikke fremadrettet kan oppebære tillæg for funktioner, der reelt bortfalder.

Lønseddeltekst: TR-tillæg

Lønseddeltekst: valgområde – mere end 35 ansatte

Lønseddeltekst: valgområde – mere end 35 ansatte – aftalekompetence

§ 9. Arbejds miljørepræsentant

For funktionen som arbejds miljørepræsentant ydes der et tillæg på **kr. 5.000**.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

I forbindelse med ophør af funktionen er parterne enige om, at de pågældendes lønsammensætning vurderes.

Lønseddeltekst: AMR-tillæg

§ 10. Praktikvejlederfunktion for elever til pædagogisk assistent

Som ansvarlig for praktikvejledning ydes følgende tillæg:

Kr. 9.600 hvor uddannelsen som praktikvejleder er gennemført af den praktikansvarlige vejleder.

Eller **kr. 7.600** hvor praktikvejlederen ikke har gennemført praktikvejlederuddannelsen.

Ved praktikvejleder forstås en medarbejder, der er tillagt ansvaret for den praktiske tilrettelæggelse af et praktikforløb, så praktikforløbet er målrettet og afvikles ud fra praktikantens forudsætninger.

Vejlederen skal sikre, at der gives praktikanten den fornødne vejledning og instruktion under praktikforløbet, ligesom praktikvejlederen har ansvaret for vejledning/instruktion af praktikanten.

Det er også praktikvejlederens opgave at give instruktion til andre medarbejdere, der medvirker til afvikling af praktikforløbet.

Medarbejdere, der selv har gennemført PAU-uddannelsen samt vejlederdelen, har fortrinsret til praktikvejlederfunktionen.

Der kan kun ydes 1 tillæg pr. praktikforløb, selvom praktikvejlederen er vejleder for flere studerende i samme praktikperiode.

Beløbene angivet ovenfor reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.



Tillæg bortfalder uden yderligere opsigelse ved vejledningsperiodens afslutning. Hvis funktionen ophører tidligere end planlagt, ydes tillæg måneden ud.

Tillæg kan ikke deles mellem 2 vejledere for samme praktikant(er) i samme periode. Uanset antallet af praktikanter kan en praktikansvarlig alene modtage et tillæg.
Lønseddeltekst: Praktikvejleder m. udd.

§ 11. Individuelt aftalt funktionsløn

Der er enighed om, at der efter en individuel og konkret vurdering kan ydes funktionsløn til den enkelte pædagogmedhjælper eller pædagogiske assistent, såfremt der varetages en særlig og ekstraordinær arbejdsopgave (funktion) og/eller et ansvar, der klart går videre end stillingens almindelige indhold. Dette kunne være digitale nøglemedarbejdere, der påtager sig et koordinerende IT-ansvar på enkelte lokale børneområder.

Funktionsløn i øvrigt: Der henvises til overenskomstens Inspirationskatalog.
Lønseddeltekst: Indiv. aft. funktionsløn

Kapitel 5. Generelt

§ 12. Generelt

Alle tillæg er pensionsgivende og årlige.

Alle tillæg ydes i forhold til beskæftigelsesgraden, medmindre andet er angivet.

Alle tillæg er angivet i 31.03.2000-niveau, medmindre andet er angivet.

Al uddannelse for såvel pædagogiske assistenter som pædagogmedhjælpere skal altid planlægges og godkendes af nærmeste leder med personaleansvar til medarbejderen, inden uddannelsen påbegyndes.

Såfremt der i ny kollektiv overenskomst opstår dobbelthonorerering, lønmæssige forringelser, ændring af lønskalaen og indplacering som konsekvens af denne forhåndsftale, har begge parter ret til at anmode om en genforhandling for så vidt angår de afledte konsekvenser.

Ovennævnte genforhandling har til formål at finde en genoprettelse af den samlede aftalemæssige balance mellem (ny) overenskomst og denne forhåndsftale.

§ 13. Ophør af Funktionsløn og Kvalifikationsløn

Parterne er enige om:

1. at funktionstillæg som ikke er relevant i forhold til den nye stilling, ophører ved overgang efter ansøgning til anden stilling i Faaborg-Midtfyn Kommune,
2. at forhåndsftalte funktionstillæg ydes så længe den enkelte medarbejder udfører funktionen. Tillægget ophører med udgangen af den måned, hvor funktionen ophører, hvis andet ikke fremgår af forhåndsftalen,



3. at kvalifikationstillæg som ikke er relevante i forhold til en ny stilling, ophører ved overgang efter ansøgning til anden stilling i Faaborg-Midtfyn Kommune. Ophør kan kun ske efter en forudgående drøftelse med PMF Fyn/FTR.
4. Hvis en medarbejder efter egen ansøgning ansættes i en anden stilling i kommunen, skal der foretages en konkret forhandling mellem Faaborg-Midtfyn Kommune og PMF Fyn/FTR i relation til ny lønsammensætning for eventuel funktions- og kvalifikationsløn.

Kapitel 6. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra 1. marts 2020.

Aftalen – eller dele heraf – kan på begæring af én af parterne genforhandles, og ændringer kan ske ved enighed.

Aftalen kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en given kalendermåned.

Opsigelse skal ske skriftligt. Inden for opsigelsesperioden søger parterne at opnå enighed om en ny aftale, idet opsigelsens gyldighed dog ikke berøres af foranstående forhandlingsforløb.

§ 15. Underskrifter og dato

Dato: 27/2 2020

For Faaborg-Midtfyn Kommune:


Soggi W. Kristoffersen



Christian Elmélund-Præstekær


Hanne Reynolds Rygaard

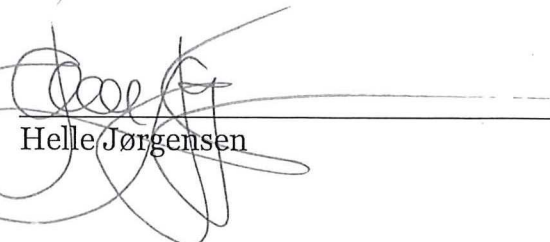

Lissi Beier

Dato: 27/2 2020

For PMF Fyn:


Anette Friis Christensen


Frank Lundgren


Helle Jørgensen