



Forhåndsftale for lærere og børnehaveklasseledere i Viborg Kommune (50.01/50.02).

Forhåndsftalen er indgået mellem Viborg Kommune og Viborg Lærerkreds og udarbejdes med henvisning til overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne.

Forhåndsftalen gælder såvel for uddannede lærere og uddannede børnehaveklasseledere på folkeskoleområdet i Viborg Kommune som for lærere og børnehaveklasseledere uden grunduddannelse, der ansættes på folkeskoleområdet i Viborg Kommune.

For ansatte i fleksjob ansat før 1. januar 2013 gælder, at funktionstillæg og centralt aftalte tillæg ydes i henhold til ansættelsesgraden. Kvalifikationstillæg for erfaring ydes som et fleksjobtillæg i forhold til den faktiske arbejdssevne. Ydes der tilskud med 2/3 beregnes fleksjobtillægget med 1/3 af kvalifikationstillægget.

Funktionsløn.

Selvstyrende teams.

Der henvises til bilag 1, hvor funktionsbeskrivelse for selvstyrende teams fremgår.

Det forudsættes, at man som lærer og børnehaveklasseledere i Viborg Kommune indgår i selvstyrende teams.

Der ydes til månedslønnede lærere og børnehaveklasseledere et tillæg på kr. 8.000 årligt(31/3-2000-niveau) for deltagelse i selvstyrende teams.

Tillægget ydes til alle lærere og børnehaveklasseledere – også ansatte i tidsbegrænsede stillinger.

Tillægget reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Læsevejleder.

Der henvises til bilag 2, hvor funktionsbeskrivelse for læsevejledere fremgår.

Der ydes pensionsgivende tillæg på kr. 4.500 årligt(31/3-2000-niveau) for varetagelse af funktionen som læsevejleder.

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Tillidsrepræsentant.

Der henvises til bilag 3, hvor forventninger til varetagelse af tillidsrepræsentantfunktionen fremgår.

Funktionstillæg til tillidsrepræsentanter ydes således:

TR for 0-35 lærere/børnehaveklasseledere	Kr. 6.000(31/3-2000-niveau)
TR for 36-49 lærere/børnehaveklasseledere	Kr. 8.000(31/3-2000-niveau)
TR for 50 lærere/børnehaveklasseledere og derover	Kr. 9.500(31/3-2000-niveau)
Tillæg til fællestillidsrepræsentant til fordeling	Kr. 14.000(31/3-2000-niveau)

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Suppleant for tillidsrepræsentant.

Hvis TR-suppleanten i en periode på mere end 1 måned skal tage over for TR i tilfælde af dennes fravær, ydes TR-suppleanten tillæg som tillidsrepræsentant.

TR-kontaktfunktion.

Der ydes et tillæg på kr. 1.500 årligt(31/3-2000-niveau) til lærere og børnehaveklasseledere med TR-kontaktfunktion på skoler med geografisk/fysisk adskilte afdelinger.

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Arbejds miljørepræsentant.

Der ydes et tillæg på kr. 3.000 årligt(31/3-2000-niveau) til lærere og børnehaveklasseledere, der er valgt som arbejdsmiljørepræsentant.

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Medarbejderrepræsentant i skolebestyrelse.

Der ydes et tillæg på kr. 1.500 årligt(31/3-2000-niveau) til lærere og børnehaveklasseledere, der er valgt som medarbejderrepræsentant i skolebestyrelsen.

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Flere skiftende arbejdssteder.

Der ydes et tillæg på kr. 2.000 årligt(31/3-2000-niveau) til lærere og børnehaveklasseledere, der fast planlagt som en del af opgaveoversigten, har undervisning på 2 eller flere matrikler/tjenestesteder.

Praktikvejledertillæg til børnehaveklasseledere

Der ydes et tillæg på kr. 5.900 årligt(31/3-2000-niveau) til børnehaveklasseledere, der varetager praktikvejledning for pædagogstuderende i lønnet praktik.

Der ydes et tillæg på kr. 800 årligt(31/3-2000-niveau) til børnehaveklasseledere, der varetager praktikvejledning for pædagogstuderende i ulønnet praktik.

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden

Tillægget ophører automatisk, når funktionen ophører.

Kvalifikationsløn.

Pædagogisk Diplomuddannelse.

Der ydes et tillæg på kr. 8.000 årligt(31/3-2000-niveau) for besået Pædagogisk Diplomuddannelse.

Tillægget udbetales fra næstfølgende måned efter bestået eksamen.

Tillæg for Pædagogisk Diplomuddannelse ydes alene til de i overenskomstens § 6, stk. 5 anførte diplomuddannelser.

Tillægget reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Rekruttering og fastholdelse

For at tiltrække og fastholde uddannede lærere er det aftalt, at overenskomstansatte lærere, som er indplaceret på grundløntrin, jf. overenskomsten, får tillagt 1 løntrin.

Det er aftalt, at tillægget flyder oven på den centrale aftalte kvalifikationsløn, som udløses på baggrund af grunduddannelsen.

På baggrund af overenskomst og forhåndsaftale betyder det, at lærere efter 4 år får tillagt 5 løntrin oven i grundlønnen og efter 8 år får tillagt 10 løntrin oven i grundlønnen.

For at tiltrække og fastholde uddannede børnehaveklasseledere er det aftalt, at overenskomstansatte børnehaveklasseledere, som er indplaceret på grundløntrin, jf. overenskomsten, får tillagt 1 løntrin.

Det er aftalt, at tillægget flyder oven på den centralt aftalte kvalifikationsløn, som udløses på baggrund af grunduddannelsen som pædagog.

På baggrund af overenskomst og forhåndsaftale betyder det, at børnehaveklasseledere efter 4 år får tillagt 4 løntrin oven i grundlønnen og efter 8 år får tillagt 6 løntrin oven i grundlønnen.

Det er aftalt, at tjenestemandsansatte og overenskomstansatte lærere på personlig ordning, som aflønnes på løntrin 43, bliver tillagt 1 løntrin.

Det er aftalt, at tjenestemandsansatte og overenskomstansatte børnehaveklasseledere på personlig ordning, som aflønnes på løntrin 34 + 4.600, bliver tillagt 1 løntrin.

Konkret individuel forhandling.

Der kan indgås aftale om yderligere kvalifikationstillæg på individuelt niveau efter en konkret individuel forhandling mellem Viborg kommune og Viborg Lærerkreds.

Generelt vedrørende funktions- og kvalifikationstillæg.

Overenskomstansatte.

Medmindre andet aftales er tillæg efter denne forhåndsftale og individuelt aftalte tillæg pensionsgivende.

Tjenestemandsansatte.

Tillæg i henhold til denne forhåndsftale indregnes for tjenestemænd i tjenestemandspensionen på pensioneringstidspunktet, således at pensionering sker efter nærmere liggende løntrin inkl., tillæg, jf. Forlængelse af aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl., § 17, stk. 1, litra b (Der bliver ikke indbetalt supplerende pension).

Resultatløn.

Der kan mellem parterne aftales resultatløn ud fra et konkret projekt/mål. Resultatløn ydes normalt som et engangsbeløb i d.d. niveau. Når der indgås aftale om resultatløn skal parterne tage stilling til, om beløbet er pensionsgivende eller ej.

Ikke-uddannede lærere

Lærere uden grunduddannelse, der ansættes som lærer, aflønnes på grundløntrin 31 + kr. 3.000(31/3-2000-niveau). Hertil kommer tillæg i henhold til denne forhåndsftale; dog ikke tillæg for rekruttering og fastholdelse. Efter konkret forhandling kan der foretages en individuel lønindplacering.

I henhold til overenskomstens § 6, stk. 3, er det aftalt, at der ydes lærere uden grunduddannelse følgende:

Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse i folkeskolen	☛ Kr. 8.000(31/3-2000-niveau)
Efter 8 års sammenlagt beskæftigelse i folkeskolen	☛ + Kr. 10.000(31/3-2000-niveau)
Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse i folkeskolen	☛ + Kr. 5.000(31/3-2000-niveau)

Lønindplacering af alderspensionerede lærere, der er fratrådt en tjenestemandsstilling.

Alderspensionerede lærere, der reelt og faktisk er fratrådt en tjenestemandsstillingen, omfattes ved genansættelse fuldt ud af overenskomsten for lærere m.fl. i folkeskolen (50.01).

Lønindplacering af alderspensionerede tidligere overenskomstansatte lærere.

Tidligere overenskomstansatte lærere m.fl., der reelt og faktisk er fratrådt en stilling som overenskomstansat lærer, omfattes ved genansættelse fuldt ud af overenskomsten for lærer m.fl. i folkeskolen (50.01)

Lønindplacering af alderspensionerede lærere og børnehaveklasseledere, der benyttes som tilkalddevikarer.

Alderspensionerede lærere og børnehaveklasseledere, der benyttes som tilkalddevikarer ansættes og aflønnes i henhold til læreroverenskomstens § 21, stk.2, jf. stk. 1.

Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser.

Forhåndsftalen træder i kraft den 1. oktober 2025.

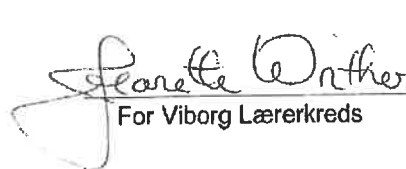
Aftalen kan opsiges skriftlig med 3 måneders varsel til udløbet af en måned.

Parterne er enige om, at der i så tilfælde snarest optages forhandling om indgåelse af en ny forhåndsftale.

Parterne er enige om, at nærværende forhåndsftale er gældende indtil der foreligger en ny forhåndsftale, eller indtil det konstateres, at der ikke er grundlag for at indgå en ny forhåndsftale.

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

Viborg, den 29/10 - 25


For Viborg Lærerkreds


For Viborg Kommune


For Personale og Organisation



VIBORG
KOMMUNE

Bilag 1.

Funktionsbeskrivelse af selvstyrende teams.

Det forudsættes, at man som månedslønnet lærer og børnehaveklasseleder indgår i selvstyrende teams.

Et velfungerende teamsamarbejde er sammen med god ledelse en vigtig forudsætning for medarbejdertrivsel og det gode arbejdsmiljø på vores skoler.

Et velfungerende team udgør det naturlige rum for læring og udvikling i en organisation, hvor det er naturligt at få og give viden.

Teamet er rammen omkring læring og kompetenceudvikling, hvor Læring i egen praksis og andres praksis er basen. Det er i skolens team, at arbejdet med børn og unges læring og trivsel både på individ, gruppe- og klasseniveau skærpes og videreudvikles.

Samarbejdet om børns læring og trivsel tilrettelægges i selvstyrende teams, hvortil ansvar og kompetence delegeres i videst muligt omfang. Dog er det vigtigt at have øje for skolernes og teamenes forskellige kulturer og dermed graden af uddelegering. En drøftelse af omfang og retning ift. teamenes arbejde bør foregå i tæt dialog med ledelsen.

Ledelsesopgaven i en teambaseret organisation ligger i at definere retning, rammer og råderum for arbejdet i teamene i samarbejde med MED-systemer. Ledelsen har således en vigtig opgave i at være synlig og i at varetage teamudviklingsprocesser, der understøtter teamene i deres opgaveløsning.

Uddelegering af ansvar og kompetencer fratager ikke ledelsen ledelsespligten og ledelsesretten.



VIBORG
KOMMUNE

Bilag 2.

Funktionsbeskrivelse af læsevejledere.

Alle skoler i Viborg Kommune har som minimum én uddannet læsevejleder.

Læsevejlederen er en central resursepersn i forhold til at vejlede og rådgive om læsning og skrivning til kollegaer, ledelse, forældre og elever.

Målet er at styrke alle elevers læsefærdigheder gennem hele skoleforløbet og samtidig minimere gruppen af læsesvage elever.

Læsevejlederne er organiseret i et faglig netværk med kommunernes læsekonsulent.

Opgaven omfatter:

- At holde sig fagligt ajour om ny viden på læseområdet herunder om kvalificerende IT
- At medvirke til at sprede viden på skolen om læseundervisning i et inkluderende perspektiv – herunder særlig fokus på ordblindhed.
- At støtte almenlæreren i gennemførelse og opfølgning på diverse test og evalueringer
- At rådgive og inspirere til anvendelse af data ind i undervisningen
- At deltage i læsekonferencer
- At indgå i vejledende og inspirerende samarbejde med skolens ledelse
- At være central resursepersn omkring elever i skriftsproglige vanskeligheder
- At deltage i praksisnær vejledning om undervisningens tilrettelæggelse, gennemførelse og evaluering – gerne ved at indgå i arbejdet i klassen som med-praktiker
- At være en aktiv medspiller i skolens PLC
- At rådgive forældre om tiltag, der stimulerer og understøtter deres barns sprog og læsning i hjemmet



VIBORG
KOMMUNE

Bilag 3

Tillidsrepræsentant

Tillægget ydes med udgangspunkt i de forventninger, der ligger i TR-aftalen og i det lokale forståelsespapir.

Tillidsrepræsentanten spiller en nøglerolle på arbejdspladsen og samarbejdet mellem TR og ledelse tillægges stor værdi. TR medvirker til, at samarbejdet og opgaveløsningen på skolen udvikles på baggrund af de værdier, som forståelsespapiret bygger på. TR er aktiv medspiller for ledelsen i det daglige samarbejde og det er en klar målsætning for parterne, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem TR og skoleleder.

TR og skoleleder har et tæt samarbejde i forbindelse med skoleårets planlægning. Derudover forudsættes der kontinuerlige lokale drøftelse mellem ledelse og TR med henblik på at finde de bedste løsninger og med henblik på i fællesskab at finde frem til den lokale udmøntning af arbejdstiden.