

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DANSK METAL
FOA – FAG OG ARBEJDE
LEDERNE
SOCIALPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND

AFTALE

for

ledende værkstedspersonale m.v.
ved klientværksteder

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

2013

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 2. LØNDANNELSE	5
§ 3. GRUNDLØN	5
§ 4. FUNKTIONSLØN	7
§ 5. KVALIFIKATIONSLØN.....	8
§ 6. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE	9
§ 7. SUPPLERENDE PENSION	9
§ 8. ATP	9
§ 9. ARBEJDSTØJ	9
§ 10. FLYTTEGODTGØRELSE.....	10
§ 11. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	10
KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	11
§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	11
BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING	13
BILAG 2 - GRUNDLØN OG INDPLACERING FOR LEDERE OG MELLEMLEDERE OG KONSULENTER OMFATTET AF OVERENSKOM- STENS § 3, STK. 3. GÆLDER FØLGENDE GRUNDLØNNINGER	15
BILAG 3 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....	16
BILAG 4 - KOMPETENCEUDVIKLINGKOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN	18
BILAG 5 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	20

BILAG 6 BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN
OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG21

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED
INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER22

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen omfatter tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale m.v., i hvis arbejdsfunktion indgår klientbehandlende arbejde og som har en af de følgende uddannelser:

Ved ansættelse som værkstedsassistent forudsættes, at ansøgeren har gennemført en egentlig håndværksmæssig uddannelse dokumenteret ved svendebrev eller anden relevant erhvervsuddannelse (tidligere EFG- og lærlinguddannelse).

Ved ansættelse ved de i nr. 1-3 nævnte institutioner ligestilles uddannelsen som social- og sundhedsassistent eller plejer med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse ved de i nr. 4-5 nævnte institutioner ligestilles en pædagoguddannelse med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse som socialpædagog (assistent) ved de i nr. 3, nævnte institutioner forudsættes, at ansøgeren har gennemført en uddannelse som pædagog.

BEMÆRKNINGER:

Hvor en pædagoguddannet ønskes ansat som socialpædagog (assistent) ved de i nr. 3 nævnte institutioner, henvises til aftalen for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v., § 1, stk. 1, nr. 2 (men ikke stk. 2).

Socialpædagoger, der ansættes ved øvrige institutioner, jf. § 1, omfattes af aftalen for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v.

Aftalen omfatter personale, der ansættes ved en af nedennævnte institutioner:

- 1) Forsorgshjem
- 2) Psykiatriske sygehuse/institutioner
- 3) Revalideringsvirksomheder, beskyttede værksteder m.v.
- 4) Værksteder for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne
- 5) Døgninstitutioner for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

BEMÆRKNINGER:

Aftalen omfatter ikke personale i terapier eller "afdelingsbeskæftigelse".

Det forudsættes, at klienterne beskæftiges med ekstern eller intern produktion.

Det bemærkes, at aftalen bl.a. ikke omfatter stillinger som støttearbejder, hvilket er stillinger, som primært er oprettet for at stabilisere produktionen.

Socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til aftale med Dansk Socialrådgiverforening.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, kvalifikationsløn, jf. § 5 og resultatløn, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse (Regionernes OK-Samling [11.20.17](#))¹.

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne aftale fremgår af bilag 6.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche) (OK [11.20.17](#)) eller Aftale om lokal løndannelse (som er indgået med Ledernes Hovedorganisation) (OK [11.20.18](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

§ 3. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen for leder-/mellemliderstillinger gives for de ledelsesfunktioner, som en ansat er i stand til at varetage når pågældende er nyudnævnt/evt. nyansat leder.

Grundlønnen for basisgrupper gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet/evt. nyansat.

****NYT** (med virkning fra 01-01-2014)**

Stk. 2.

Grundlønnen er:

¹ Regionernes OK-Samling.

Stillingsbetegnelse:	Løntrin og tillæg (31-03-2000 niveau) frem til 31-12-2013	Løntrin og tillæg (31-03-2000 niveau) fra 01-01-2014
LEDERE:		
Institutionsleder	41 + 11.300 kr. eller 49 + 3.500 kr.	41 + 12.050 kr. eller 49 + 4.250 kr.
MELLEMLEDERE:		
Stedfortræder/souschef	36 + 11.750 kr. eller 42 + 10.050 kr.	36 + 12.500 kr. eller 42 + 10.800 kr.
Værkstedsleder	36 + 11.750 kr.	36 + 12.500 kr.
BASISGRUPPEN:		
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	27 + 1.025 kr.	27 + 2.000 kr.
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	21 + 4.900 kr.	21 + 4.900 kr.
Socialpædagog (assistent)	27 + 1.025 kr.	27 + 1.025 kr.

Stk. 3.

For ledere og stedfortrædere/souschefer, der var ansat pr. 31-03-2003 og for hvem arbejdsgiver har valgt at udbetale grundlønstillæg jf. overenskomst 2002 § 5, stk. 2 fremgår lønningerne af bilag 2.

Stk. 5.

Grundlønshøjelsen pr. 01-01-2014 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønstigningerne pr. 01-01-2014.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 36 eller løntrin 42.

Ansatte i stillinger som institutionsleder indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 41 eller 49.

Som led i forhandlingerne om decentrale aftaler om kvalifikations- og funktionsløn anbefales det at drøfte generelle og specifikke tiltag vedrørende ef-

ter- og videreuddannelse med henblik på at udbygge ledernes kvalifikationer.

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at lederne gennem videre- og efteruddannelse efter regionernes/institutionernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1. Værkstedsassistenter med anden uddannelse forelægges Regionernes Løn- nings- og Takstnævn.

§ 4. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og evt. kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/grupper af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

- a) Til 1 stilling som værkstedsleder og 1 stilling som værkstedsassistent ved psykiatrien Region Sjælland (tidligere Sikringsanstalten (ikke retspsykiatrisk afdeling) ved Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland) ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 8.200 kr. årligt (31-03-2000 niveau).
- b) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der decentralt aftales et funktionstillæg.

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 4 for eksempler på funktioner, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).

Stk. 4.

Funktionsløn ydes medmindre andet er aftalt som pensionsgivende tillæg eller ved op- rykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales. Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen, således at stillingen slås op med en forud aftalt funktionsløn.

§ 5. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

****NYT** (med virkning fra den 1. januar 2014)**

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

Værkstedsassisterter med relevant faglig uddannelse, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 1.025 kr. (**pr. den 01-01-2014: løntrin 30 + 2.000 kr.**). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34 + 1.025 kr. (**pr. den 01-01-2014: løntrin 34 + 2.000 kr.**) (31-03-2000 niveau).

Værkstedsassisterter uden relevant faglig uddannelse, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse inden for værkstedsområdet, indplaceres på løntrin 23 + 4.900 kr. (31-03-2000 niveau).

Socialpædagoger (assistenter), der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 1.025 kr. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34 + 1.025 kr..

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 4 for eksempler på kvalifikationer, som kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om kvalifikationsløn.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensi-

onsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 6. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE

Stk. 1.

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder, jf. dog stk. 2 (OK [11.05.06.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

Aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2.

Mellem regionsrådet og personaleorganisationernes lokale afdelinger kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 7. SUPPLERENDE PENSION

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder (OK [11.25.2](#)).

§ 8. ATP

****NYT** med virkning fra 01-01-2014**

Stedfortrædere/souschefer, værkstedsledere og socialpædagoger (assistenter) ved de i § 1, stk. 1, nr. 4-5 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner) er omfattet af ATP-ordningens F-sats (**pr. den 01-01-2014: A-sats**), jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

Øvrige ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats (OK [11.33.1](#)).

§ 9. ARBEJDSTØJ

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for medarbejderen efter institutionens skøn.

§ 10. FLYTTEGODTGØRELSE

Ved flytning inden for regionens område finder Finansministeriets regler om flyttegodtgørelse til tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken anvendelse.

****NYT****

§ 11. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jf. bilag nr. 5 Fortolkning til "Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob"

25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

BEMÆRKNINGER:

Medarbejderne er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudviklingsplan, jf. bilag 4.

27. Socialt kapitel (OKV [11.08.1](#)).
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Aftalen har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **1. april 2013**

****NYT****

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den **31. marts 2015**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken aftalen opsiges.

København, den 19. november 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For DANSK METAL:
Niels Jeppersen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Karen Stæhr

/ Eike Huish

22.23.1
Side 12

For LEDERNE:
Bo Vistisen

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:
Benny Andersen

BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFT-TRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING.

A. Medarbejdere, der overgik til ny løndannelse pr. 01-04-1998

1.
Medarbejdere, som var ansat den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 01-04-1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

2.
Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 01-04-1998 blev ydet 1 - 2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i en stilling af tilsvarende karakter inden for ansættelsesområdet.

3.
Overgangstrine(t)ne kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuel udligningstillæg under den pågældendes ansættelse. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

B. Indplacering i forbindelse med grundlønforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger (assistenter), jf. aftalens § 7, stk. 2

4.
Pr. 01-04-2000 rykkes alle på grundløn = løntrin 18 ét løntrin op, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Alle centralt aftalte løntrin/tillæg bevares. Alle decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

C. Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse

5.
Ansatte pr. 31-03-2000, der overgår til nyt lønsystem pr. 01-04-2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

6.

Lønnen pr. 01-04-2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. pkt. 5. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg.

7.

Med virkning fra den 01-04-2000 ydes der som overgangsordning til de pr. 31-03-2000 ansatte 1 løntrin. Dette gælder dog ikke for de pr. 31-03-2000 ansatte, der i forbindelse med overgang til nyt lønsystem omfattes af en grundlønforbedring. Overgangsordning ydes på grundlag af den pr. 31-03-2000 opnåede anciennitet.

8.

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og udligningstillægget under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

9.

Ved overgang til nyt lønsystem pr. 01-04-2000 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. 01-04-2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. 01-04-2000 er indgået lokal(e) aftale(r), videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

BILAG 2 - GRUNDLØN OG INDPLACERING FOR LEDERE OG
MELLEMLEDERE OG KONSULENTER OMFATTET AF OVERENSKOMSTENS §
3, STK. 3. GÆLDER FØLGENDE GRUNDLØNNINGER

****NYT** (med virkning fra 01-01-2014)**

Stillingsbetegnelse	Løntrin og tillæg (31-03-2000 niveau) indtil 31-12-2013	Løntrin og tillæg (31-03-2000 niveau) med virkning fra 01-01-2014
LEDERE:		
institutionsleder	39 + 11.300 kr. eller 48 + 3.500 kr.	39 + 12.050 kr. eller 48 + 4.250 kr.
MELLEMLEDERE:		
Stedfortræder/souschef	33 + 11.750 kr. eller 40 + 10.050 kr.	33 + 12.500 kr. eller 40 + 10.800 kr.
Værkstedsleder	33 + 11.750 kr.	33 + 12.500 kr.

Grundlønstillægget der blev givet i forbindelse med grundlønnsforbedringen 01-04-2003 bevares uændret.

BILAG 3 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

FUNKTIONER:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn kan nævnes:

Ledere og mellemledere:

Antal brugere af institutionen eller brugersammensætningen, herunder særligt krævende brugere, antal beskæftigede ved institutionen, ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen, kompetence i forhold til budget og personaleledelse og vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samarbejdspartnere.

Endvidere kan der gives funktionstillæg begrundet i de konkrete forhold for den arbejdstilrettelæggelse, som gælder på den enkelte institution m.v.

Bestemmelsen om stillingsmæssig lønfastsættelse indebærer, at der skal indgås aftale om den løn (grundløn samt funktionsløn), hvormed stillingen opslås. For den konkrete stillingsindehaver kan der ud over den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

Basispersonale:

- *Arbejde inden for specielle områder, eksempelvis psykiatrien, familiebehandling og lignende*
- *Opsøgende opgaver, der ligger uden for institutionen*
- *Supervisionsopgaver*
- *Projekt- og udviklingsopgaver*
Særlige opgaver i forbindelse med undervisning.

KVALIFIKATIONER:

Der kan decentralt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

Ledere og mellemledere:

- *Ledelserfaring fra tilsvarende eller lignende områder*
- *Ledelserfaring erhvervet i nuværende stilling*
- *Deltagelse i og gennemførelse af årskursus*
- *Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt*
- *Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.*

- *Basispersonale:*
- *Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder erhvervet før ansættelsen*
- *Erfaring erhvervet i nuværende stilling*
- *Deltagelse i og gennemførelse af årskursus*
- *Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt*
- *Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.*

BILAG 4 - KOMPETENCEUDVIKLINGKOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og RLTN er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ansatte med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan som findes på www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforløbet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1. Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

BEMÆRKNING:

Med henblik på at kvalificere dialogen om medarbejdernes udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetenceudvikling, der indebærer en

konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3. Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom eller lign.

BEMÆRKNING:

Opmærksomheden henledes på Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet, jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2.

Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

Stk. 3.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

BILAG 5 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Stk. 1.

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapital, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn længere tid.

Stk. 3.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal afhandling.

Der forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår.

BILAG 6 BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønsedel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønsedel
§ 3, stk. 2 – 5	Grundløn
§ 3, stk. 2 - 5	Grundlønstillæg
§ 4, stk. 2, litra a	Leder/ass. Reg. Sj.
§ 4, stk. 2, litra b	Praktikvejl/udd.anstv
§ 5, stk. 2	Kval.løn 6 år/10 år
§ 5, stk. 2	Kval.løn 6 år
Bilag 2	Grundløn
Bilag 2	Grundlønstillæg

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgesubscription).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 14-10-2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

22.23.1

Side 24

For DANSK METAL
Niels Jeppesen

For FOA – FAG OG ARBEJDE
Dennis Kristensen

/ Steen Parker Sørensen

For LEDERNES HOVEDORGANISATION
Lykke Petersen

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND
Kirsten Nissen