

AMTSRÅDSFORENINGEN

DANSK METAL  
FOA – FAG OG ARBEJDE  
LEDERNES  
HOVEDORGANISATION  
SOCIALPÆDAGOGERNES  
LANDSFORBUND

AFTALE

for

ledende værkstedspersonale m.v.  
ved klientværksteder

---

2005

## INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. AFTALENS OMRÅDE .....	4
§ 1A. INSTITUTIONER .....	4
§ 1B. UDDANNELSER.....	4
§ 2. LØN .....	5
§ 3. GRUNDLØN.....	6
§ 4. FUNKTIONSLØN .....	8
§ 5. KVALIFIKATIONSLØN .....	9
§ 6. FERIEKOLONI OG LEJRSKOLE.....	10
<b>§ 7. SUPPLERENDE PENSION .....</b>	<b>11</b>
§ 8. ATP .....	11
§ 9. ARBEJDSTØJ .....	11
§ 10. FLYTTEGODTGØRELSE .....	11
§ 11. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE ...	12
§ 12. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE.....	13
§ 13. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	13
BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING. ....	15
<b>BILAG 2 GRUNDLØN OG INDPLACERING PR. 01-04-2003.....</b>	<b>17</b>
<b>BILAG 3 EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN .....</b>	<b>19</b>
<b>BILAG 4 INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN FOR LEDERE OG STEDFORTRÆDERE/SOUSCHEFER.....</b>	<b>21</b>

**BILAG 5 AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB..... 24**

## § 1. AFTALENS OMRÅDE

### § 1A. INSTITUTIONER

Aftalen, der er indgået i henhold til § 32 i Tjenestemandregulativet for amtskommuner, omfatter ledende værkstedspersonale m.v., i hvis arbejdsfunktion indgår klientbehandlende arbejde, ved:

- 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 støt-tearbejder, hvilket er stillinger, som primært er oprettet for at stabilisere produktionen.*

*Socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til aftale med Dansk Socialrådgiverforening.*

### § 1B. UDDANNELSER

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

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

Ved ansættelse ved de i § 1A, nr. 4-5 nævnte institutioner ligestilles en pædagoguddannelse med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse som socialpædagog (assistent) ved de i § 1A, 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 § 1A, nr. 3 nævnte institutioner, henvises til aftalen for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v., § 1B, stk. 1, nr. 4 (men ikke stk. 2).*

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

## § 2. LØN

Lønssystemet består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, kvalifikationsløn, jf. § 5 og resultatløn, jf. § 10, pkt. 4 (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning [11.14.1](#))<sup>1</sup>.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 2.**

De ansatte er omfattet af:

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

**BEMÆRKNING:**

*Aftale om ny løndannelse indgået med KTO er med virkning fra 01-04-2005 erstattet af Fællesaftale om lokal løndannelse (som er indgået med organisationerne i den pædagogiske branche og aftale om lokal løndannelse indgået med Ledernes Hovedorganisation).*

---

<sup>1</sup> Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning benævnes fremover APV.

**Aftalen indeholder bl.a bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.**

### § 3. GRUNDLØN

#### Stk. 1.

Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat ansat.

#### **\*\*NYT\*\***

#### Stk. 2.

For de af aftalen omfattede gælder følgende grundlønninger:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin 01-04-2005 til 31-03-2006	<b>Løntrin fra 01-04-2006</b>
Institutionsleder	41 eller 49	41 eller 49
Stedfortræder/souschef	35 eller 41	35 eller 41
Værkstedsleder	35	35
Værkstedsassistent med relevant faglig ud- dannelse	23	<b>24</b>
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	18	<b>19</b>
Socialpædagog (assi- stent)	23	<b>24</b>

**Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønstigningerne pr. 01-04-2006.**

#### **\*\*NYT\*\***

#### 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 (se bilag 2) gælder følgende minimumsgrundlønstrin:**

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2005
Institutionsleder	39 eller 48
Stedfortræder/souschef	32 eller 39
Værkstedsleder	32

**Grundlønstillægget bevares uændret i forbindelse med grundlønshøjelsen pr. 01-04-2005.**

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 4.**

**Grundlønshøjelsen pr. 01-04-2005 sker med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevares.**

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 5.**

**Grundlønshøjelsen pr. 01-04-2006 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.**

***BEMÆRKNINGER:***

*Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 35 eller løntrin 41.*

*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 efter- og videreuddannelse med henblik på at udbygge ledernes kvalifikationer.*

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

*Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1B. Værkstedsassistenter med anden uddannelse forelægges Amtsrådsforeningen.*

#### § 4. FUNKTIONSLØN

##### *Stk. 1.*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til jobbet og begrundes i de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

##### *Stk. 2.*

Der er aftalt følgende pensionsgivende funktionstillæg

Alle tillæg er opgivet i 31-03-2000 niveau.

Stillingsbetegnelse	Tillæg
Institutionsleder:	
grundløn 41 (39)	7.800 kr.
Stedfortræder/souschef:	
grundløn 41	5.300 kr.
grundløn 35	7.000 kr.
Værkstedsleder	7.000 kr.
Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse	4.000 kr.
Socialpædagoger (assistenter)	4.000 kr.
Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse	7.360 kr.

**Stk. 3.**

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, der varetages. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002, 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.

**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.**

Ud over de i stk. 2 centralt aftalte funktionstillæg gælder følgende:

- a) Til 1 stilling som værkstedsleder og 1 stilling som værkstedsassistent ved 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.

## § 5. KVALIFIKATIONSLØN

**Stk. 1.**

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring før og efter ansættelsen.

**BEMÆRKNINGER:**

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

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 2.**

Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger (assistenter), der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 26 (**pr. den 01-04-2006 løntrin 27**). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 30 (**pr. den 01-04-2006 løntrin 31**).

**Stk. 3.**

Kvalifikationsløn aftales lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002, er pensionsgivende.

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

## § 6. FERIEKOLONI OG LEJRSKOLE

**Stk. 1.**

Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (APV [11.05.06.01](#)) gælder, jf. dog stk. 2.

**BEMÆRKNINGER:**

*Der er mellem aftalens parter enighed om, at aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.*

*Aftalen gælder også i udlandet.*

**Stk. 2.**

Mellem amtsrådet og personaleorganisationernes lokale afdelinger kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i feriekoloni og lejrskole.

**BEMÆRKNINGER:**

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

**\*\*NYT\*\***

## **§ 7. SUPPLERENDE PENSION**

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

## § 8. ATP

### *Stk. 1.*

Efter § 4A i lov nr. 367 af 10-06-1987 om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension er det aftalt, at institutionsledere, stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere ved de i § 1A, nr. 4-5, nævnte institutioner, samt socialpædagoger (assistenter) ikke berøres af den forhøjelse af bidragssatsen, som er gennemført ved lovens § 19, stk. 3. De omfattes derfor fortsat af de satser, der har været gældende siden den 01-01-1982, jf. dog stk. 2.

### *Stk. 2.*

Med virkning fra den 01-01-1996 er det aftalt, at de af stk. 1. omfattede er omfattet af den forhøjelse af ATP-bidraget, som er gennemført ved lov nr. 1057 af 20. december 1995.

### ***BEMÆRKNINGER:***

*Bestemmelsen i stk. 2 indebærer således, at det er de ATP-satser, der har været gældende siden den 1. januar 1982, der forhøjes.*

### *Stk. 3.*

For øvrige gælder den forhøjede bidragssats (både 1987 og 1996).

## § 9. ARBEJDSTØJ

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

## § 10. FLYTTEGODTGØRELSE

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

**\*\*NYT\*\***

§ 11. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (APV [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning):

1. Ansættelsesbreve (APV [11.21.1](#)).
2. Lønninger (APV [21.03.1](#)).
4. Resultatløn (APV [11.14.1](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet (APV [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (APV [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (APV [21.15.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (APV [11.15.1](#)).
11. Gruppeliv (APV [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (APV [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (APV [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).
15. Tidsbegrænset ansættelse (APV [11.27.1](#)).
16. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (APV [21.18.1](#)).
17. Konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).
18. Tele- og hjemmearbejde (APV [11.26.1](#)).
19. Ferie (APV [11.04.1](#)).
20. Barsel mv. (APV [11.09.2](#)).
21. Tjenestefrihed uden løn (APV [11.30.1](#)).
22. Seniorpolitik (APV [11.22.1](#)).

**\*\*NYT\*\***

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

23. Befordringsgodtgørelse (APV [21.14.1](#)).
24. Kompetenceudvikling (APV [11.16.2](#)).

**\*\*NYT\*\***

**Ledere og stedfortrædere/souschefer er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudviklingsplan jf. bilag 4.**

25. Socialt kapitel (APV [11.08.1](#)).
26. Virksomhedsoverenskomster (APV [11.24.1](#)).
27. Retstvistaftalen (APV [21.04.2](#)).
28. SU og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.1](#)).
29. MED og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.2](#)).
30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
31. **\*\*NYT\*\***  
**Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg (APV [11.06.5](#))**  
**\*\*NYT\*\***
32. **Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (APV [11.20.04](#))**

## § 12. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE

De i bilag 1 anførte overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse og indplacering gælder.

## § 13. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\***

Stk. 1.

Aftalen har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **01-04-2005**.

**\*\*NYT\*\***

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den **31-03-2008**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter den aftale om lønninger til amtskommunalt ansatte, der gælder ved opsigelse af aftalen.

København, den 29-03-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe Friberg Nielsen/Thorkild Rotenberg

For DANSK METAL:

Poul Kjærsgaard

For FOA – Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen/Ulrik Andreasen for Karen Stæhr

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:

Lykke Petersen

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:

Kirsten Nissen

## BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN 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 grundlønnsforbedring 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

hittidig aflønning forudsætter bevarelse af hittidig stilling med hittidig 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 hittidige 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 hittidige 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 hittidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

## BILAG 2 GRUNDLØN OG INDPLACERING PR. 01-04-2003

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Løntrin</u> Fra 01-04-2000 til 31-03-2003	<u>Løntrin</u> Fra 01-04-2003
Institutionsleder ved institutioner med GT 100,01 (jf. 1995-aftalen) og derover	47	
Institutionsleder ved øvrige institutioner	38	
Institutionsleder		40 eller 48
Stedfortræder/souschef	31 eller 38	34 eller 40
Værkstedsleder	31	34
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	19	22
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	17	17
Socialpædagog (assistent)	19	22

For ansatte der er ansat pr. 31-03-2003 gælder:

Oprykning sker fra de pr. 31-03-2003 nævnte grundlønstrin til de pr. 01-04-2003 nævnte grundlønstrin.

Hvis den pågældende ansatte får decentralt aftalt funktionsløn eller kvalifikationsløn som løntrin kan amtet/kommunen vælge enten

- at give oprykningen som oprykning til højere løntrin eller
- som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn.

Det præciseres, at alle centralt samt decentralt aftalte løntrin/tillæg bevarer, uagtet at der i de lokale aftaler indgår aftaler om modregning.

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringerne aftalt med virkning fra 01-04-2003.

**BEMÆRKNINGER:**

*Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 31 eller løntrin 38 (pr. 01-04-2003 løntrin 34 eller løntrin 40).*

*Med virkning fra 01-04-2003 indplaceres ansatte med mulighed for grundløn = løntrin 40 eller 48 efter lokal aftale.*

*Det er ikke parternes forudsætning, at indførelse af muligheden for at anvende flere grundlønninger medfører, at der generelt skal ske omdefinering af lønnen for allerede ansatte. Såfremt det lokalt aftales at ændre grundlønnen for allerede ansatte, er det parternes forudsætning, at den samlede løn ikke alene med den begrundelse forøges.*

*Som led i forhandlingerne om decentrale aftaler om kvalifikations- og funktionsløn anbefales det at drøfte generelle og specifikke tiltag vedrørende efter- og videreuddannelse med henblik på at udbygge ledernes kvalifikationer.*

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

*Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1B. Værkstedsassistenter med anden uddannelse forelægges Amtsrådsforeningen.*

## 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:*

- *Ledelseserfaring fra tilsvarende eller lignende områder*
- *Ledelseserfaring 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.*

**\*\*NYT\*\***

## **BILAG 4 INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN FOR LEDERE OG STEDFORTRÆDERE/SOUSCHEFER**

Aftale om kompetenceudvikling (APV [11.16.2](#)) indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er følgende aftalt:

### **§ 1 Formål**

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leder og stedfortræder/souschefs kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre, at ledernes og stedfortræder/souschefernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med en høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.

#### ***BEMÆRKNING:***

***Ledere og stedfortrædere/souschefer er defineret i overenskomstens § 3, stk. 2.***

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leder/stedfortræder/souschefs kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse, som er arbejdsmæssigt relevante, og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte (amts)kommunes personalepolitik.

### **§ 2 Individuel udviklingsplan og opfølgning**

#### ***Stk. 1.***

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte leder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen/stedfortræderen/souschefen og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederen/stedfortræderen/souschefen udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

**Stk. 2.**

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre 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, længe-revarende sygdom e.lign.

**§ 3. Drøftelse**

**Stk. 1.**

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

**Stk. 2.**

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanten drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for ledere/stedfortrædere/souschefer, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

**Stk. 3.**

Hvis der ikke efter de 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.

København, den 29-03-2006

For **AMTSRÅDSFORENINGEN:**  
Signe Friberg Nielsen/Thorkild Rotenberg

For **DANSK METAL:**  
Poul Kjærsgaard

**For FOA – Fag og Arbejde:  
Dennis Kristensen/Ulrik Andreasen for Karen Stæhr**

**For LEDERNES HOVEDORGANISATION:  
Lykke Petersen**

**For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:  
Kirsten Nissen**

**\*\*NYT\*\***

## **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.

For **AMTSRÅDSFORENINGEN:**  
Signe Friberg Nielsen/Thorkild Rotenberg

For **DANSK METAL:**  
Poul Kjærsgaard

For **FOA – Fag og Arbejde:**  
Dennis Kristensen/Ulrik Andreasen for Karen Stæhr

**For LEDERNES HOVEDORGANISATION:  
Lykke Petersen**

**For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:  
Kirsten Nissen**

