

Overenskomst for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg

Frederiksberg Kommune

FOA - Fag og Arbejde

LederForum, Social & Sundhedssektoren

2006

Indholdsfortegnelse

Side

§ 1. Hvem er omfattet	3
§ 2. Løn	3
§ 3. Grundløn	4
§ 3 A. Indplacering pr. 1. april 2005 og 1. april 2006	5
§ 4. Funktionsløn	5
§ 5. Kvalifikationsløn	6
§ 6. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	6
§ 7. Funktionærlov	7
§ 8. Pension	7
§ 9. ATP	8
§ 10. Arbejdstid	8
§ 11. Barns 1. sygedag	8
§ 12. Tjenestefrihed	8
§ 13. Opsigelse	9
§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår	10
§ 15. Ikrafttræden og opsigelse	11
Protokollat nr. 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	12
§ 1. Formål	12
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	12
Bilag 1 - Vejledning om lønfastlæggelse	13

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter ledere og mellemledere, som er ansat i Frederiksberg Kommunes forhandlingsområde, inden for ældreområdet.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke personer, der

1. ansættes i administrative stillinger, der er dækket af andre overenskomster/aftaler, eller
2. ansættes i leder-/mellemlederstillinger, hvor varetagelsen af stillingens arbejds- og ansvarsområde forudsætter en specifik faglig eller mellemlang videregående uddannelse.

Bemærkning:

Som eksempler på specifikke faglige eller mellemlange videregående uddannelser kan nævnes sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, (social)pædagoger eller socialrådgivere.

Lederstillinger efter denne overenskomst forudsættes ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse at indeholde nogle af følgende elementer:

Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for tjenestetilrettelæggelse og ressourcefordeling o. lign.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter endvidere ikke

1. tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd
2. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har bidraget til og
3. ansatte, der er fyldt 70 år.

Stk. 4

Lokalt indgås aftale om løn- og ansættelsesvilkår for ægtefæller til ledere af plejehjem/plejecentre o. lign., når ægtefællen ligeledes er ansat samme sted med beskæftigelse i normalt fuld arbejdstid og ikke omfattes af overenskomster eller aftaler vedrørende sygeplejerskepersonale, økonomapersonale eller social- og sundhedspersonale.

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

Grundløn, jf. § 3

Funktionsløn, jf. § 4

Kvalifikationsløn, jf. § 5 og

Resultatløn, jf. § 14, nr. 4.

Stk. 2

Ledere og mellemledere er omfattet af:

1. Fællesaftale om Ny Løn
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse

3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Aftale om Lokal løndannelse er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af Fællesaftale om Ny Løn.

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

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at lederstillinger som hovedregel er fuldtidsstillinger.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 3. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder.

Bemærkning:

Grundlønnen dækker arbejde som grundløn og dispositionstillæg hidtil har dækket.

Stk. 2

Grundlønnen for ledere og mellemledere er:

Løntrin 1. april 2005	Løntrin 1. april 2006
31	31
34+2.500 kr. (31/3 2000-niveau)	35
37	37
39	39
43	43
46	46
	47

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale.

Bemærkning:

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde. Vejledning om lønfastlæggelse, se bilag 1.

Ved besættelse af lederstillinger skal lønnen så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Ved nybesættelse af lederstillinger efter 1. april 2006, er det den pr. 1. april 2006 fastsatte grundløn, der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselvister i Fællesaftale om Ny Løn.

§ 3 A. Indplacering pr. 1. april 2005 og 1. april 2006

Stk. 1

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2005 er sket 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 er bevaret.

Stk. 2

Pr. 1. april 2006 oprykkes ledere og mellemedere på grundløn = løntrin 34 + 2.500 kr. (31.3 2000-niveau) til løntrin 35. Grundlønshøjelsen 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.

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (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 grundlønnen.

Bemærkning:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

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

Stk. 2

Til ledere og mellemedere, på grundløn = løntrin 31 eller 34+ 2.500 kr. årligt (31/3 2002-niveau) (pr. 1. april 2006 løntrin 35), der er pålagt en funktion som praktikansvarlig i forhold til social- og sundhedselever, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Til ledere og mellemedere, der er pålagt rådighedsvagt, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Bemærkning til pkt. 1:

Ved fastsættelse af tillæggets størrelse indgår en konkret vurdering af niveau, kvalitet og kvantitet i funktionen.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Vejledende kriterier for lønfastlæggelse, herunder funktionsløn, se bilag 1.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

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

Vejledende kriterier for lønfastlæggelse, herunder kvalifikationsløn, se bilag 1.

§ 6. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1

Ledere og mellemledere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende ledere og mellemledere er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Hjemmehjælpsledere, som pr. 31. marts 1998 var indplaceret på løntrin 26, 27, 28, 29 og 31, og daglige ledere, som pr. 31. marts 1998 var indplaceret på løntrin 32, 33, 34, 35, 36 og 38 og som ved overgangen til Ny Løn fik 1 overgangstrin bevarer dette overgangstrin, så længe de pågældende er ansat i den stilling, de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres overgangstrinnet tilsvarende..

Stk. 3

Plekehjemsledere, som pr. 31. marts 2003 oppebærer tillæg for deltagelse i rådighedstjeneste, oppebærer fortsat dette tillæg pr. 1. april 2003 som personlig ordning, så længe de er ansat i samme stilling. Rådighedstillæg bortfalder som hidtil, hvis den ansatte ikke længere indgår i rådighedstjeneste.

Stk. 4

Ledere og mellemledere på grundløn 36 (pr. 1. april 2005 løntrin 37) og derover, som pr. 31. marts 2003 oppebærer tillæg for praktikanter, oppebærer fortsat dette tillæg pr. 1. april 2003 som personlig ordning, så længe de er ansat i samme stilling.

§ 7. Funktionærlov

For ledere og mellemledere gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 13 Opsigelse og § 14. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 8. Pension

Stk. 1

For ledere og mellemledere oprettes med virkning fra ansættelsen en pensionsordning i Pen Sam Gruppen.

For ledere og mellemledere, som er ansat før 1. april 2003 og som ikke før 1. april 2003 var omfattet af en pensionsordning, oprettes en pensionsordning med virkning fra 1. april 2003 i Pen Sam Gruppen.

For ledere og mellemledere, der er ansat før den 1. juli 1999, kan en allerede etableret pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S bibeholdes. Dette gælder også ved stillingskift inden for overenskomstens område efter den 1. juli 1999.

Pensionsbidraget udgør 12,84% , med virkning fra 1. april 2006 13,94% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Bemærkning:

Forsikringsmæssige pensionsordninger for plejehjemsledere, der er oprettet efter kommunalbestyrelsens beslutning med pensionsbidrag på 12,5% i andre pensionsforsikringselskaber end det ovennævnte, fortsætter uændrede.

Stk. 2

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 4, stk. 3 og § 5, stk. 2.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 3

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pen Sam Gruppen, (ordningen for ledere/mellemledere) Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum .Indbetalingen finder sted månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 9. ATP

1. For ledere og mellemledere under 67 år gælder følgende ATP-satser med virkning fra 1. januar 2006:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

For plejehjemsledere var ATP-satsen før 1. april 2003 C-satsen.

§ 10. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer. Ledere er ansat uden højeste tjenestetid.

§ 11. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse regnes ikke som sygefravær.

§ 12. Tjenestefrihed

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2.

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 13. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Underretning sendes til en af de nævnte organisationer:

FOA - Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V

eller

LederForum, Social & Sundhedssektoren
Bredballe Byvej 63
7120 Vejle Ø

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav skal fremsættes inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde/LederForum, Social & Sundhedssektoren kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af FOA - Fag og Arbejde /LederForum, Social & Sundhedssektoren og 2 medlemmer udpeges af KL. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at

afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve
2. Lønninger
4. Resultatløn
5. Beskæftigelsesanciennitet
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)
7. Lønberegning/lønfradrag
8. Åremålsansættelse
10. Opsamlingsordningen
11. Gruppeliv
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid
13. Decentrale arbejdstidsaftaler
14. Deltidsarbejde
15. Tidsbegrænset ansættelse
16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid
18. Tele- og hjemmearbejde
19. Ferie
20. Barsel mv.
21. Tjenestefrihed uden løn
22. Seniorpolitik.
23. Befordringsgodtgørelse
24. Kompetenceudvikling
 - Ledere og mellemledere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat nr. 1.
25. Socialt kapitel
26. Virksomhedsoverenskomster
27. Retstvistaftalen
28. SU og tillidsrepræsentanter
29. MED og tillidsrepræsentanter
30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
31. Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg
32. Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. januar 2006, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om Lønninger for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

Frederiksberg, den

8. maj 2006

For

Frederiksberg Kommune

Nanna Akilolunne

For

FOA - Fag og Arbejde

For

LederForum, Social & Sundhedssektoren

Protokollat nr. 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

§ 1. Formål

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

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leders 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 kommunes/det enkelte amts personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte leder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens 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 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 e.l.

Frederiksberg, den 8. maj 2006

For
Frederiksberg Kommune

Nanna Arildsen

For  SK 215

FOA - Fag og Arbejde

For 
LederForum, Social & Sundhedssektoren

Protokollat nr. 1 - Kost og ophold, plejehjemsledere

Stk. 1

Fradrag for ophold med forplejning for plejehjemsledere beregnes efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

Dette gælder også, ved institutioner, hvor der føres fælles husholdning, og det er tilladt plejehjemslederen for sig eller familie at købe kost til de enkelte måltider.

Stk. 2

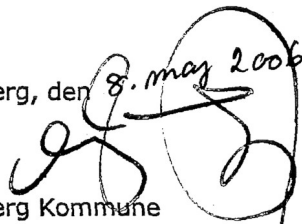
Har plejehjemslederen egentlig lejlighed, sker fradrag herfor efter de for statens tjenesteboliger gældende regler.

Frederiksberg, den

8. maj 2006

For

Frederiksberg Kommune



Nanna Akildshøen


For

FOA - Fag og Arbejde



For

LederForum, Social & Sundhedssektoren



Bilag 1 - Vejledning om lønfastlæggelse

Forskellige forhold kan tillægges betydning ved fastlæggelsen af aflønningen af en leder. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold og omfang i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af lønelementerne grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn aftales lokalt, derfor er nogle af de samme elementer beskrevet flere steder i det følgende.

I det følgende er givet eksempler på hvilke elementer, der kan indgå i lønfastlæggelsen.

Vejledning om indplacering på grundløn

Der er i det følgende kun tale om eksempler, hvorfor de lokale parter kan lægge vægt på andre kriterier eller supplere med andre kriterier ved fastlæggelse af grundlønnen fx kompleksiteten af de opgaver, der er tilknyttet stillingen.

Følgende kriterier vil kunne medføre en høj grundløn:

- ansvar for formulering af strategier og politikker
- overordnet økonomisk ansvar, herunder udmelding af økonomiske rammer
- overordnet ansvar for organisationsstruktur, klient-/brugerforløb og kvalitet

Følgende kriterier vil kunne medføre en grundløn på mellemniveau:

- stillinger med ansvar for at omsætte strategier og politikker i handlingsanvisninger
- ansvar for overholdelse og udfyldelse af økonomiske rammer
- ansvar for strukturtilpasninger i forhold til fx klient-/brugerforløb og kvalitet

Følgende kriterier vil kunne medføre en grundløn på nederste:

- ansvar for den daglige ledelse af en enhed, herunder implementering af handlingsanvisningerne
- ansvar for at tilrettelægge arbejdet og sikre et godt arbejdsmiljø
- ansvar for kompetenceudvikling af underordnet personale

Vejledende kriterier for funktionsløn

Eksempler på funktionsløn:

- Organisatorisk placering
- Budgetansvar/driftsansvar/kompetence
- Stedfortræder/souscheffunktioner
- Antal underordnede/brugere
- Antal specialer/specialiseringsgrad
- Produktion/serviceydelser
- Komplekse ledelsesopgaver, eksempelvis ledelse af andre faggrupper, andre områder (fx rengøring, vaskeri, pedelfunktion, samt døgndækning)

- Tværfaglige lederteams
- Tværgående og koordinerende funktioner
- Geografi (antal institutioner, afstande mellem institutioner)
- Konsulent- og specialistfunktion
- Brugerråd
- Selvstændig virksomhed
- Eksterne samarbejdsrelationer
- Visitation
- Undervisning og vejledning af andre faggrupper
- Formidlings/informationsopgaver
- Uddannelse af elever/studerende/ansatte i jobtræning
- Øvrige uddannelsesopgaver
- Udviklingsopgaver
- Projektarbejde
- Evalueringsopgaver
- Udvalgs- og/eller forhandlingsopgaver
- Kvalitetssikring
- Særlige servicefunktioner omkring brugernes individuelle behov (opsøgende arbejde i forhold til selvstændig vurdering af brugernes behov)
- Funktioner i forbindelse med indkøbsaftaler

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn

Eksempler på kvalifikationsløn:

Gennemgået uddannelse som fx:

- merkonomuddannelsen
- Lederskole
- andre relevante uddannelser inden for praktikvejleder-, demens-, undervisning- og EDB-området mv.

Erfaring på og uden for arbejdsstedet

Deltagelse i (omstillings)projekter

Kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen

Engagement, flair, evner, kreativitet mv.