

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DANSK METAL
FOA – FAG OG ARBEJDE
LEDERNES
HOVEDORGANISATION
SOCIALPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND

OVERENSKOMST
for
ledende værkstedspersonale m.v.
ved klientværksteder

2008

OK-08

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	4
§ 1A. INSTITUTIONER	4
§ 1B. UDDANNELSER.....	5
§ 1C. IKKE OMFATTEDE.....	5
 KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	6
§ 3. FUNKTIONÆRLOV.....	6
§ 4. LØN	6
§ 5. GRUNDLØN	7
§ 6. FUNKTIONSLØN	9
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	10
§ 9. LØNUDBETALING	11
§ 10. PENSION	11
§ 11. ATP	14
§ 12. ARBEJDSTID M.V.	14
§ 13. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE.....	14
§ 14. FRAVÆRSGODTGØRELSE.....	15
§ 15. BARN 1. (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG.....	15
§ 16. OPSIGELSE.....	16
§ 17. FORSIKRING MOD ARBEJDSLØSHED.....	19
§ 18. ARBEJDSTØJ	19
§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	19

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	20
§ 20. PERSONAFGRÆNSNING.....	21
§ 21. LØN, LØNBeregning	21
§ 22. PENSION	21
§ 23. ARBEJDSTID M.V.	22
§ 25. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	22
§ 26. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	23
KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....	23
§ 27. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE.....	23
§ 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	23
BILAG 1. - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING.	25
BILAG 2 – GRUNDLØN OG INDPLACERING FOR LEDERE OG MELLEMLERE OG KONSULENTER OMFATTET AF OVERENSKOMSTENS § 5, STK. 3. GÆLDER FØLGENDE GRUNDLØNNINGER	27
BILAG 3 - EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	28
BILAG 4 KOMPETENCEUDVIKLINGKOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN	30
PROTOKOLLAT 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	32
BILAG 5 LEDENDE VÆRKSTEDSPERSONALE SOM OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB.....	34

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1A. INSTITUTIONER

Stk. 1.

Overenskomsten 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.

Selvejende institutioner:

Selvejende institutioner svarende til ovenstående nævnte, hvormed regionsrådene har indgået aftale.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

BEMÆRKNINGER:

Overenskomsten omfatter ikke personale i terapier eller "afdelingsbeskæftigelse".

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

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

Socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til overenskomst 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 lærlinguddannelse).

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

Ved ansættelse ved de i § 1A, stk. 1, nr. 4-5 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), ligestilles en pædagoguddannelse med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse som socialpædagog (assistent) ved de i § 1A, stk. 1, nr. 3 og tilsvarende selvejende institutioner forudsættes, at ansøgeren har gennemført en uddannelse som pædagog.

BEMÆRKNINGER:

Hvor en pædagoguddannet ønskes ansat som socialpædagog (assistent), henvises til overenskomsten 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 døgninstitutionsoverenskomsten.

§ 1C. IKKE OMFATTEDE

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) personale der skal ansættes på reglementsvilkår,
- 2) tjenestemænd,
- 3) personale, der oppebærer pension fra stat, (amts)kommuner, regioner eller de til reglementerne knyttede pensionsordninger eller andre tilsvarende pensionsordninger.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2008 til og med 01-11-2008 eller ansættelse fra 15-04-2009 til og med 15-05-2009.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. overenskomstens §§ 16 og 19.

BEMÆRKNINGER:

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.

§ 4. LØN

Stk. 1.

Lønssystemet består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatlø, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse § 2, stk. 1 (Regionernes OK- Samling 11.20.17)¹.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

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 11.20.3)
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK 11.20.5)

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

Grundlønnen for basisgrupper dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyuddannet/eventuelt nyansat medarbejder.

****NYT****

Stk. 2.

Der er aftalt følgende grundlønninger og grundlønstillæg (tidligere centrale funktionslønstillæg):

Stillingsbetegnelse	Løntrin og tillæg frem til 31-03-2009	Løntrin pr. 01-04-2009
---------------------	---------------------------------------	------------------------

LEDERE:

Institutionsleder	41 + 7.800 kr. eller 49	41 + 11.300 kr. eller 49 + 3.500 kr.
-------------------	-------------------------------	--

MELLEMLEDERE:

Stedfortræder/souschef	35 + 7.000 kr. eller 41 + 5.300 kr.	36 + 11.000 kr. eller 42 + 9.300 kr.
Værkstedsleder	35 + 7.000 kr.	36 + 11.000 kr.

BASISGRUPPEN:

Værkstedsassistent med relevant faglig ud-	24 + 4.000 kr.	26 + 4.000 kr.
--	----------------	----------------

dannelse

Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	19 + 7.360	21 + 4.000 kr.
Socialpædagog (assistent)	24 + 4.000 kr.	26 + 4.000 kr.

BEMÆRKNINGER:

Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1B. Værkstedsassistenten med anden uddannelse forelægges forhandlingsparterne.

Stk. 3.

For institutionsledere, stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere, der var ansat pr. 31-03-2003 og til hvem arbejdsgiver har valgt at give grundlønforbedringen pr. 01-04-2003 som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn jf. overenskomst 2002 § 5, stk. 2, følger lønningerne af bilag 2.

****NYT****

Stk. 4.

Grundlønshøjelsen pr. 01-04-2009 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. 01-04-2009.

BEMÆRKNINGER:

*Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 35 eller løntrin 41 (**med virkning fra 01-04-2009: løntrin 36 eller løntrin 42**).*

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

§ 6. 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.

Endvidere gælder følgende:

- a) Til 1 stilling som værkstedsleder og 1 stilling som værkstedsassistent ved psykiatrien i Region Sjælland (tidligere Sikringsanstalten (ikke retspsykiatrisk afdeling) ved Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland) ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 8.200 kr. (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 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, medmindre andet aftales.

Den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn.

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 3 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 (OK 11.17.1).

§ 7. 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.

BEMÆRKNINGER:

Se bilag 3 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 27 (**pr. den 01-04-2009: løntrin 29**). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 31 (**pr. den 01-04-2009: løntrin 33**).

****NYT** med virkning fra 01-04-2009**

Stk. 3.

Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse inden for værkstedsområdet, indplaceres pr. 01-04-2009 på løntrin 23.

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. 01-04-2009.

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.

§ 8. DELTIDSBESKÆFTIGELSE

Stk. 1.

For deltidsbeskæftigede reduceres samtlige ovenfor nævnte løndele i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 2.

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn (1/1924). Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

§ 10. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har mindst 1 års sammenlagt regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 01-04-1999.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karenperiode se § 19, punkt 10 (OK 11.15.1) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.

Stk. 2.

For institutionsledere og stedfortrædere/souschefer ved de i § 1A, A.3, nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), gælder alders- og beskæftigelseskravene i stk. 1, nr. 1-2, ikke.

Stk. 3.

For institutionsledere og stedfortrædere/souschefer ved de i § 1A, A.4, B.1 og C.2 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner) og for værkstedsledere ved de i § 1A, A.4-5, B.1-3 og C.2 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner) gælder beskæftigelseskravene i stk. 1, nr. 2 ikke. Alderskravet er for disse 23 år. Tilsvarende gælder for socialpædagoger (assistenter) ved de i § 1A, A.3 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner).

Stk. 4.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

****NYT** med virkning fra 01-04-2010**

Stk. 4.

For **basisgruppen** udgør det samlede pensionsbidrag 13,5% (**med virkning fra den 01-04-2010: 14%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

****NYT** med virkning fra 01-04-2010**

Stk. 5.

For **stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere** udgør det samlede pensionsbidrag 14% (**med virkning fra den 01-04-2010: 14,5%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

****NYT** med virkning fra 01-04-2010**

Stk. 6.

For **institutionsledere** udgør det samlede pensionsbidrag 14% (**med virkning fra den 01-04-2010: 15%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Vedkommende institution indbetaler pensionsbidraget, jf. stk. 8.

Stk. 9.

Pensionsbidrag indbetales som følger:

- a. Institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, værkstedsledere og værkstedsassistenter ved de under § 1A, stk. 1, nr.1-2-3 og tilsvarende selvejende institutioner:

"SamPension A/S", jf. dog pkt. c.

- b. Ansatte ved de under § 1A, stk. 1, nr. 4-5 og tilsvarende selvejende institutioner samt socialpædagoger (assistenter), ansat ved de under § 1A, stk. 1, nr.3 samt tilsvarende selvejende institutioner:

"Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger ved institutioner under amtskommunerne m.v.", jf. dog pkt. c.

- c. Hvis FOA – Fag og Arbejde eller Ledernes Hovedorganisation til det enkelte personalekontor giver besked på vegne af navngivne ansatte, indbetales pensionsbidragene til "Pen-Sam Gruppen" henholdsvis "Leder Pension".

****NYT****

Stk. 10.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse
- beløbet er ikke pensionsgivende
- beløbet indgår ikke ved en beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

§ 11. ATP

****NYT** med virkning fra 01-01-2010**

Institutionsledere ved de i § 1A, stk. 1, nr. 4-5 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner) er omfattet af ATP-ordningens C-sats (med virkning fra 01-01-2010: A-sats) (OK 11.33.1).

Stedfortrædere/souschefer, værkstedsledere og socialpædagoger (assistenter) ved de i § 1A, stk. 1, nr. 4-5 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner) er omfattet af ATP-ordningens C-sats (med virkning fra 01-01-2010: E-sats) (OK 11.33.1).

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

§ 12. ARBEJDSTID M.V.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder (OK 11.05.4.1).

BEMÆRKNINGER:

De pågældende omfattes også af den indgåede aftale om hviletid og fridøgn (OK 11.10.11.1).

§ 13. 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 11.05.6.1).

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at 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 gælder Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. bestemmelsen i stk. 1.

§ 14. FRAVÆRSGODTGØRELSE

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

****NYT** med virkning fra 01-04-2009**

§ 15. BARN 1. (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første (med virkning fra 01-04-2009: og anden) sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. (med virkning fra 01-04-2009: og 2.) sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

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

§ 16. 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.

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at henstille følgende til regionsrådet:

"Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal regionsrådet tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling.

Som et led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved opsigelse af driftsoverenskomster og omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel - sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde."

Påtænkt uansøgt afsked.

Stk. 2.

Samtidig med, at der i henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, bortset fra det i stk. 2 nævnte tilfælde, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at meddelelse ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratreden, for så vidt fratreden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 3.

Organisationen underrettes skriftligt om en påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre dette 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 om dette forhold i forbindelse med underretning.

gen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Organisationen orienteres, hvis der til den ansatte er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som regionen ikke kan videregive til organisationen.

Meddelelse om påtænkt uansøgt afskedigelse skal indsendes til hovedforbundene på følgende adresser:

*Dansk Metal
Nyropsgade 38
Postboks 308
1780 København V*

*FOA – Fag og Arbejde
Staunings Plads 1-3
Postboks 11
1790 København V*

*Ledernes Hovedorganisation
Vermlandsgade 65
2300 København S*

*Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9, 1.
1211 København K.*

Parterne er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation.

Spørgsmålet om skrivelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i den første organisation.

Stk. 4.

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelse finder sted, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Uansøgt afsked.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre 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 om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Stk. 7.

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 kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn.

Stk. 8.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN).

Stk. 9.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 af organisationen, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter, kap.2.

Stk. 10.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. 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.

§ 17. FORSIKRING MOD ARBEJDSLØSHED

Ansættelsesmyndigheden forpligter sig til fortrinsvis at antage ansatte, der er medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 18. ARBEJDSTØJ

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

****NYT****

§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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).

BEMÆRKNINGER:

I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

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).
9. Supplerende pension (OK 11.25.1).
10. Opsamlingsordningen (OK 11.15.1).
11. Gruppeliv (OK 11.11.1).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK 11.05.0).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK 11.05.2).
14. Deltidsarbejde (OK 11.28.1).
15. **Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK11.28.1)**
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 til nærmere afgrænsede formål (OK 11.30.1).
23. Seniorpolitik (OK 11.22.1).
25. Befordringsgodtgørelse (OK 21.14.1).
26. Kompetenceudvikling (APV 11.16.2).

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

27. Socialt kapitel (APV 11.08.1).

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jf. protokollat 1.

28. **Trivsel og sundhed (OK 11.35.1)**
29. **Kontrolforansattninger (OK 11.16.4)**
30. Virksomhedsoverenskomster (APV 11.24.1).
31. Retstviftaftalen (APV 21.04.2).
32. SU og tillidsrepræsentanter (APV 11.06.1).
33. MED og tillidsrepræsentanter (APV 11.06.2).
34. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
35. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (APV 11.20.4).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 20. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitligt arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 21. LØN, LØNBEREGNING

Stk. 1.

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 af lønnen efter §§ 5-7. I beregningen indgår eventuelt overgangstillæg/-trin, jf. bilag 1.

Stk. 2.

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til den ansattes arbejdstid, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

BEMÆRKNINGER:

Ansættelse på timeløn i henhold til denne overenskomst kræver opfyldelse af de samme uddannelseskrav, som gælder ved ansættelse på månedsløn.

§ 22. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperioden se § 19 punkt 10 (OK 11.15.1) med tilhørende fortolkningsbidrag.

32.40.1

Side 22

Stk. 2.

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere regional og/eller (amts)kommunal ansættelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 10, stk. 3-10 finder tilsvarende anvendelse.

§ 23. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner m.v. gælder (OK 11.05.4.1).

Stk. 2.

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter (OK 11.05.6.1).

§ 24. OPSIGELSE OG SYGDOM

Stk. 1.

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

BEMÆRKNINGER:

Opsigelse skal afgives senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

Stk. 2.

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

§ 25. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK 11.09.2)

§ 26. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 17 Forsikring mod arbejdsløshed
- § 18 Arbejdstøj
- § 19 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra pkt. 7, 8 og 21 (se dog § 25)

KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 27. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE

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

§ 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **01-04-2008**.

****NYT****

Stk. 2.

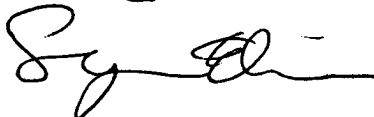
Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2008**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den **12 MRS. 2009**

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For DANSK METAL:



For FOA – Fag og Arbejde:

Jens Peter *Dennis Kristensen*

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:

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

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

1.

Ansatte, 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 eventuelt 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. overenskomstens § 8, stk. 2, jf. 1997-overenskomsten.

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, medmindre 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/kommunen. 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 FOR LEDERE OG MELLEMLEDERE OG KONSULENTER OMFATTET AF OVERENSKOMSTENS § 5, STK. 3. GÆLDER FØLGENDE GRUNDLØNNINGER

Stillingsbetegnelse	Løntrin og tillæg (31-03-2000 niveau) frem til 01-03-2009)	Løntrin og tillæg (31-03-2000 niveau) med virkning 01-04-2009
LEDERE:		
institutionsleder	39 + 7.800 kr. eller 48	39 + 11.300 kr. eller 48 + 3.500 kr.
MELLEMLEDERE:		
Stedfortræder/souschef	32 + 7.000 kr. eller 39 + 5.300 kr.	33 + 11.000 kr. eller 40 + 9.300 kr.
Værkstedsleder	32 + 7.000 kr.	33 + 11.000 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:

Ledere:

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

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.

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).

Basis:

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

- *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:

Ledere:

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

- *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*

Basis:

Der kan lokalt 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:

- *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 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.

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om regionens 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.

Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelse 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.

PROTOKOLLAT 1 - 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 kapitel, 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 parters deltagelse. 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 KØBENHAVNS KOMMUNE:
Kjeld Hansen/Gitte Lyngskold

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:
Kjeld Hansen/Gitte Lyngskold

For DANSK METAL:
Poul Kjærsggaard

For FOA – Fag og Arbejde:
Dennis Kristensen/Karen Stæhr

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:
Lykke Petersen

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:
Kirsten Nissen

**BILAG 5 LEDENDE VÆRKSTEDSPERSONALE SOM OVERGIK TIL
ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE
INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB**

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af organisationsaftale af den 12-04-2006 mellem FOA – Fag og Arbejde og Hovedstadens Sygehusfællesskab med tilhørende bilag om arbejdstid og Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel og som opfylder betingelserne for at være omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af den 28-03-2006 for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder, herunder Aftale af 24-08-2006 vedrørende arbejdstid og rådgivningstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner mv.

For ovenstående personale gælder, at der fortsat indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Gruppen.

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Amtsrådsforeningens overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31-12-2006 og medarbejdere, der ansættes den 01-01-2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.