



Forhånds aftale mellem FOA, Fag Og Arbejde, Odense og Sundhed, Handicap og Rehabilitering, Kerteminde Kommune for Social- og Sundhedspersonale pr. 1. januar 2022

Repræsentanter for FOA Fag og Arbejde:

FTR Kåre Villadsen, TR Pia Stovgaard-Jensen og sektorformand Hans Jørgensen

Repræsentanter for Kerteminde Kommune:

Souschef Stine Dideriksen, leder Maria Kunz og forhandlingsleder Gitte Dyreborg

Parterne er enige om, at der ydes nogle helt særlige tillæg i organisationen, som er centrale og vitale for organisationens drift og udvikling.

Derudover vil Sundhed, Handicap og Rehabilitering fremme de overordnede prioriterede strategier: Gode sammenhængende borgerforløb, vækst i den faglige kvalitet med fokus på kerneopgaven, gevinstrealisering og optimal anvendelse af ressourcerne.

Vores kerneopgave er:

At styrke borgerens evne til at tage bedst muligt vare på sig selv - for at fremme borgernes oplevelse af liv, sundhed, udvikling og værdighed.

Det sker altid i samarbejde med borgeren og fællesskabet omkring os.

I Kerteminde Kommune forventes det, at alle medarbejdere udvikler sig løbende – enten via kurser / uddannelse, sidemandsoplæring eller deltagelse i diverse projekter.

Vores forhånds aftale er opbygget i 3 afsnit, som handler om kvalifikations- og funktionsløn samt arbejdstidsbestemte tillæg således, at du kan se, hvilke områder / funktioner, der gives tillæg for. På den måde kan du selv orientere dig, om hvilken retning du kan gå.

1. Kvalifikationsløn

| | | |
|-----|---|-----------|
| 1.1 | Ved ansættelsen ydes du et kvalifikationslønntrin, som vi giver i rekrutteringsøjemed. Det gives for dit arbejde i indsatsen omkring arbejdet vedr. gode sammenhængende borgerforløb, vækst i den faglige kvalitet med fokus på kerneopgaven, gevinstrealisering og optimal anvendelse af ressourcerne. Vi giver løntrinnet til alle medarbejdere | 1 løntrin |
| 1.2 | Som en fastholdelsesstrategi ydes alle uddannede medarbejdere, som har været ansat uafbrudt i Sundhed, Handicap & Rehabilitering i 2 år, et løntrin for fastholdelse | 1 løntrin |
| 1.3 | Hvis du har et uddannelsesbevis for en samlet akademiuddannelse, som er relevant for arbejdsstedet (det er din leder, der vurderer), ydes et pensionsgivende tillæg på | 8.000 kr. |

2. Funktionsløn

Som **vejleder** giver vi følgende tillæg:

| | | |
|------|--|------------|
| 2.1 | Hvis du er uddannet praktikvejleder (hovedvejleder) og arbejder som sådan, ydes du et tillæg på Vi har 32 vejledere, og tillægget ydes uafhængigt af din beskæftigelsesgrad I Socialpsykiatrien gives tillægget kun, når der er elever | 10.000 kr. |
| 2.2 | Hvis du er forflytningsvejleder og arbejder som sådan, ydes du Vi har 31 forflytningsvejledere | 2 løntrin |
| 2.3 | Hvis du er inkontinensvejleder og arbejder som sådan, ydes du Vi har 11 inkontinensvejledere fordelt således: 1 på Fjordly, 1 på Svanevej, 1 på Birkelund, 1 på Dalsbo, 3 på Lindhøj, 1 på Troelskær, 1 i hver udegruppe | 1 løntrin |
| 2.4. | Hvis du er rehabiliteringsvejleder og arbejder med digitale rehabiliteringsforløb i udegrupperne, ydes du Vi har 8 rehabiliteringsvejledere, og de er udpeget af ledelsen | 1 løntrin |
| 2.5 | Vi har 17 mentorer, som arbejder med organisationsammenhæng. De ydes Vi har mentorer på Fjordly, Birkelund, Dalsbo, Svanevej, Lindhøj, Rehabiliteringsenheden samt hjemmeplejegrupperne, og de er udpeget af ledelsen | 1 løntrin |

I Kerteminde Kommune bruger vi nøglepersoner til forskellige funktioner. En nøgleperson har et særligt ansvar for de nedennævnte områder og de har et stort kendskab til deres område.

Vi giver følgende tillæg til **nøglepersoner**:

| | | |
|-----|--|-----------|
| 2.6 | Til nøglepersoner på demensområdet ydes et tillæg på | 6.700 kr. |
| 2.7 | Til nøglepersoner der arbejder med dokumentation, elektronisk omsorgssystem og systemer ydes et tillæg på Vi har 36 nøglepersoner, og de fordeler sig således: 7 på Fjordly, 2 på Svanevej, 4 på Birkelund, 1 på Dalsbo, 3 på Lindhøj, 3 på Rehab., 2 på Troelskær, 4 i Kerteminde, 2 i Langeskov, 2 i Munkebo, 2 i Kerteminde aften, 1 i Munkebo aften samt 2 på Handicap & Psykiatri | 8.000 kr. |
| 2.8 | Til uddannede forbedringsagenter og medarbejdere, der er nøglepersoner på forbedringsmodellen / I sikre hænder og som arbejder med at udbrede den tilegnede viden i organisationen ydes Vi har 24 forbedringsagenter, og der er 1 person i hvert forbedringsteam, der får løntrinnet | 1 løntrin |

Enkelte steder i kommunen giver vi et særligt tillæg for at arbejde med en **særlig funktion** eller for at arbejde på et særligt sted:

| | | |
|------|--|-----------|
| 2.9 | Til de medarbejdere, der arbejder i skærmet enhed for borgere med demens ydes et tillæg på | 6.700 kr. |
| 2.10 | Til de medarbejdere, der er tilknyttet særforanstaltning ydes et tillæg på | 6.700 kr. |
| 2.11 | Til fastansatte medarbejdere i udekørende teams, der anvender egen cykel i arbejdstiden ydes Dette træder i stedet for kilometergodtgørelse | 1 løntrin |

I Sundhed, Handicap & Rehabilitering har vi ca. 25 **tillidsvalgte**. Disse personer er valgt af deres kolleger, og vi aflønner dem således:

| | | |
|------|--|------------|
| 2.12 | Til de medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentanter ydes et tillæg på Beløbet ydes uafhængigt af din beskæftigelsesgrad | 15.000 kr. |
|------|--|------------|

| | | |
|------|---|------------|
| 2.13 | Til de medarbejdere, der er valgt som arbejdsmiljørepræsentanter ydes et tillæg på Beløbet ydes uafhængigt af din beskæftigelsesgrad | 10.000 kr. |
|------|---|------------|

Hvis du bliver **koordinator**, vil følgende tillæg kunne opnås:

| | | |
|------|---|------------|
| 2.14 | Vi har 1 medarbejder, der arbejder som demenskoordinator og ydes et tillæg på | 15.000 kr. |
| 2.15 | Vi har 2 medarbejdere, der er uddannede hygiejnekoordinatorer og underviser på tværs i afdelingerne. Disse medarbejdere ydes et tillæg på | 8.800 kr. |
| 2.16 | Vi har 2 medarbejdere, der i mere end halvdelen af deres arbejdstid varetager arbejdet med udarbejdelse af kørelister / koordination i samarbejde med lederne. Disse medarbejdere arbejder i udegrupperne og ydes | 4 løntrin |

3. Arbejdstidsbestemte aftaler

Vi har aftalt, at hvis man arbejder på "skæve" tidspunkter, gælder følgende:

| | | |
|-----|--|-----------|
| 3.1 | Alle aften- og nattevagter, hvor mere end halvdelen af normtiden er i aften/nat ydes | 1 løntrin |
| 3.2 | Afvikling af optjent frihed for helligdage jf. Arbejdstidsaftalen (§ 3 stk. 5) gælder følgende: For medarbejdere, der arbejder fortrinsvis i fast aften-/nattevagt, sker der ikke nedsættelse af arbejdstiden. For hver helligdag udbetales 1/5 af den ugentlige arbejdstidsnorm med pågældendes almindelige timeløn | |
| 3.3 | Faktisk præsteret tjeneste på søgnehelligdage jf. Arbejdstidsaftalen (§ 13 stk. 3): Alle medarbejdere, der arbejder på en SH-dag, får ud over det i arbejdstidsaftalens § 13, stk. 3 nævnte tillæg på 50 %, udbetalt et tillæg på kr. 750 pr. vagt. Dette gælder uanset hvilken dag helligdagen falder på. | |
| 3.4 | Aftenvagter, der arbejder juleaften ydes et engangsbeløb på pr. præsteret tjeneste. Beløbet ydes uafhængigt af din beskæftigelsesgrad. Tillægget gælder for 46 aftenvagter. | 1.000 kr. |
| 3.5 | Aften- og nattevagter, der arbejder nytårsaften/nytårsnat ydes et engangsbeløb på pr. præsteret tjeneste. Beløbet er uafhængigt af din beskæftigelsesgrad. Tillægget gælder for 46 aftenvagter og 16 nattevagter | 1.000 kr. |

Derudover gælder følgende også:

Seniorpolitik

En medarbejder kan fra sit 62. år ønske en seniorordning. Dette vil blive drøftet med lederen, TR og HR.

Arbejdstid lokalaftale

I forhold til gældende arbejdstidsaftale er følgende aftalt:

- Lørdagstillæg udbetales til alle FOA-medarbejdere.
- Alle medarbejdere, der påtager sig hele vagter på en mistet fridag (PF-dag) og en arbejdsfri dag (AD-dag) kan få disse timer udbetalt ved den efterfølgende lønudbetaling mod, at der ikke ydes erstatningsfridag.
- Der kan indgås individuel aftale om nattevagter, der ønsker at arbejde 7:7.
- Der kan indgås individuel aftale om nedsættelse af hviletid.
- Personalemøder, teammøder etc. SKAL som udgangspunkt planlægges. For enkelte kan dette ikke lade sig gøre, og honoreres med time for time.

Beregninger

Tillæg i 31/3 2000 niveau fremskrives pr. 1. januar 2022 med faktor 1,456933. Hertil kommer pension og særlig feriegodtgørelse.

Generelt

- Aftalen omfatter alle ansatte eksklusiv timelønnede.
- Lønnen er fastsat som løntrin eller som beløb. Beløbene er 31/3-2000 - niveau, hvor andet ikke er anført og reguleres i takt med de centralt aftalte lønstigninger.
- Beløbene er aftalt som årsbeløb for en fuldtidsansat. De skal derfor reguleres efter den ansattes beskæftigelsesgrad, hvis ikke andet aftales for den enkelte funktion / kvalifikation.
- Beløb givet som funktionsløn og kvalifikationsløn er som udgangspunkt pensionsgivende.
- Funktionsløn skal udbetales så længe funktionen er tillagt den enkelte.
- Kvalifikationsløn skal genforhandles, hvor der er sket markant ændring i den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn kan, efter aftale med FOA, opsiges overfor den ansatte med dennes normale opsigelsesvarsel.
- Decentral aftalt funktionsløn / kvalifikationsløn reduceres, hvis kollektive aftaler giver løn for samme funktion / kvalifikation. Funktionen / kvalifikationen skal honoreres med det største fra samme dato. I sådanne situationer optages altid forhandlinger mellem FOA og Kerteminde Kommune
- Aftalen har virkning fra den 1. januar 2022 med mindre andet er anført i de enkelte punkter. Aftalen kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel, af hver af parterne.

Februar 2022

For Kerteminde Kommune


Stine Dideriksen

For FOA Fag og Arbejde


Kåre Villadsen