

# Forhåndsftale for SOSU-området



Forhåndsftale for SOSU-området indgået mellem Nyborg Kommune og FOA  
*sags nr. s2022-3412*

# Indholdsfortegnelse

<b>Forhåndsftale mellem FOA – Fag og Arbejde og Nyborg Kommune om lokal løn m.m. for SOSU-området .....</b>	<b>2</b>
GENERELT .....	2
PRINCIPPER FOR INDGÅELSE AF LOKAL LØN .....	3
UFAGLÆRTE MEDARBEJDERE .....	3
KVALIFIKATIONSLØN .....	4
FUNKTIONSLØN .....	6
BORTFALD AF MODREGNINGSADGANG FOR TILLÆG MARKERET MED * .....	7
OPKVALIFICERING AF SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER TIL SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT .....	7
VILKÅR VED GENANSÆTTELSE I NÆR TILKNYTNING TIL TILTRÆDELSE .....	8
TILLIDSREPRÆSENTANTER/ ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER .....	8
NYANSÆTTELSER .....	8
<b>Underskriftside .....</b>	<b>9</b>
<b>Bilag til forhåndsftale .....</b>	<b>0</b>

# Forhåndsftale mellem FOA – Fag og Arbejde og Nyborg Kommune om lokal løn m.m. for SOSU-området

Forhåndsftalen gælder fra 1. september 2021.

Forhåndsftalen omfatter ordinært ansat social- og sundhedspersonale ansat på plejecentre og i hjemmeplejen samt Aktivcentre og Klubben, Sundheds- og Omsorgsafdelingen.

## GENERELT

---

Denne forhåndsftale er et supplement til overenskomst for social- og sundhedspersonale mellem KL og FOA – Fag og Arbejde.

Alle tillæg er angivet som årlige beløb i 31/3 2000 niveau med mindre andet er anført.

Alle tillæg udbetales i forhold til beskæftigelsesgraden, med mindre andet er anført.

Tillæggene er pensionsgivende med mindre andet er anført.

Funktionsbestemte tillæg ydes ikke til timelønnet personale (tilkaldsvikarer).

Hvis der sker ændring/forbedring i de centrale aftaler og overenskomster bortfalder forhåndsftalen på de konkrete punkter fra samme dato. Umiddelbart herefter optages forhandling mellem parterne om lønmidlernes anvendelse.

### Opsigelse af funktionsløn og kvalifikationsløn

1. Såfremt funktionen er tillagt for en periode, bortfalder lønnen ved periodens ophør uden varsel.
2. Funktionsløn i en ikke tidsbegrænset periode, opsiges med personligt opsigelsesvarsel.
3. Kvalifikationsløn skal forhandles med organisationen. Dog bevarer ansatte hidtidig kvalifikationsløn, både ved ansøgt og uansøgt overgang til anden stilling inden for samme kommune og i samme type stilling.

### Ændring, ophør, opsigelse med videre af denne aftale

Aftalen evalueres efter et år og kan som følge heraf genforhandles. Efterfølgende forhandles aftalen hvert andet år.

Aftalen løber, hvor ikke andet er nævnt fra 1. september 2021. Aftalen kan opsiges til bortfald skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel.

Parterne er enige om, at det så vidt muligt skal tilstræbes, at aftalen først opsiges efter forudgående drøftelse.

Aftalen kan ændres uden varsel ved enighed parterne imellem.

## PRINCIPPER FOR INDGÅELSE AF LOKAL LØN

---

Baggrunden for forhåndsaftalen er, et ønske om at udarbejde en fremtidssikret lønmodel, der afspejler udviklingen i det nære sundhedsvæsen. Omdrejningspunktet for lønmodellen er følgeskab til kerneopgaven og et fælles ønske om en mere solidarisk lønmodel, der understøtter at medarbejdernes kompetencer udvikles.

Lønmodellen bygger på en helhedsforståelse, hvor fokus er at fællesskabet løfter opgaverne og at alle fastansatte medarbejdere derfor skal have mulighed for kompetenceudvikling og lønudvikling. For at understøtte dette er lønmodellen bygget om kvalifikationer frem for funktioner.

Lønmodellen er indarbejdet i to kompetencestiger, som er vedlagt denne aftale som bilag. Sideløbende med kompetencestigen bliver der udarbejdet fagprofiler for social- og sundhedshjælpere og -assistenter, et kompetenceudviklingsprogram samt et introduktionsprogram for nyansatte medarbejdere. Det er aftalt, at alle nyansatte medarbejdere som udgangspunkt har en kompetenceudviklingsplan inden for 3-6 måneders ansættelse.

## UFAGLÆRTE MEDARBEJDERE

---

Ufaglærte medarbejdere aflønnes som udgangspunkt med grundløn jf. overenskomsten og ansættes i tidsbegrænsede ansættelser eller afløserstillinger. Formålet med ansættelse af ufaglærte i plejen er, at skabe interesse for uddannelsen til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent eller at dække ind ved akut personalemangel. Ufaglærte medarbejdere indplaceres ikke på kompetencestigen.

Ufaglærte kan efter stillingsopslag fastansættes i stillinger, som primært består af rengøring og lette opgaver i plejen. Det forventes at medarbejdere i denne type stilling inden for det første års ansættelse gennemfører et grundlæggende kursus i rengøring (AMU grundkursus).

Ved gennemført grundlæggende kursus i rengøring ydes 1 løntrin.

Ufaglærte medarbejdere, der har indgået aftale om elevansættelse og dermed ved uddannelsesstart omfattes af Aftale om jobgaranti indgået mellem Nyborg Kommune og FOA, og som arbejder fuld tid (37 timer ugentligt) i minimum 4 måneder frem til påbegyndt uddannelse, modtager ved overgang til elevansættelse i Nyborg Kommune et engangsbeløb på kr. 5.000 i nutidskroner. Udbetalingen forudsætter umiddelbar overgang mellem ansættelse som ufaglært til elevansættelse og sker med sidste lønudbetaling som ufaglært.

## KVALIFIKATIONSLØN

---

Kvalifikationsløn tildeles jf. kompetencestigen, der er vedlagt denne aftale som bilag:

Bilag A: Kompetencestige for SOSU-personale ansat i plejen.

Bilag B: Kompetencestige for SOSU-personale ansat i Aktivcentre og Klubben.

Kompetencestigen er opbygget med henholdsvis 3 og 4 løngivende niveauer.

Når medarbejderne stiger til et højere lønniveau bortfalder tillæg for den hidtidige indplacering på kompetencestigen.

Indplacering på kompetencestigen gælder ikke timelønnede (tilkaldevikarer) og ufaglærte medarbejdere

### Indplacering af nyansatte medarbejdere

Alle nyansatte medarbejdere indplaceres på **niveau 1 - Nyborg Kommune medarbejder** på kompetencestigen. Ved ansættelse udarbejdes der et individuelt introduktionsprogram, som medarbejderen skal gennemgå. Alt efter medarbejderens erfaring og øvrige kompetencer forventes et introduktionsprogram at tage mellem 3 måneder og 2 år at gennemføre.

Efter 3 måneders ansættelse er **niveau 1 – Nyborg Kommunemedarbejder** løngivende.

<b>Tekst på lønseddel:</b>	Niv. 1 - Nyborg Kommune medarbejder
<b>Beløb:</b>	3.000 kr.

Efter gennemført introduktionsprogram udarbejdes en individuel kompetenceudviklingsplan med medarbejderen. Når medarbejderen har gennemført målene i kompetenceudviklingsplanen indplaceres denne på **niveau 2 – Nyborg Kommune medarbejder** på kompetencestigen.

<b>Tekst på lønseddel:</b>	Niv. 2 - Nyborg Kommune medarbejder
<b>Beløb:</b>	6.000 kr.

Efter indplacering på niveau 2 udarbejdes en ny kompetenceudviklingsplan med medarbejderen. Når medarbejderen har gennemgået den aftalte kompetenceudvikling indplaceres medarbejderen på **niveau 3 – Faglig erfaren** på kompetencestigen.

<b>Tekst på lønseddel:</b>	Faglig erfaren
<b>Beløb:</b>	9.000 kr.

Medarbejdere med aftalt vidensansvar efter forhåndsaf-talen indplaceres på kompetencestigen på **niveau 4 – Vidensansvarlig**. Disse medarbejdere har gennemgået en særlig kompetenceudvikling inden for en af de på kompetencestigen angivne områder. Medarbejderne varetager derfor ansvar for at vedligeholde viden inden for deres område og varetager opgaver, der relaterer til vidensområdet. Medarbejdere kan indplaceres på niveau 4 uafhængigt af deres hidtidige indplacering på



kompetencestigen. Der er ved indgåelse af denne aftale ikke aftalt vidensansvarsområder for Aktivcentre og Klubben. Såfremt der senere aftales vidensansvar omfattes de relevante medarbejdere af niveau 4.

<b>Tekst på lønseddel:</b>	Vidensansvarlig
<b>Beløb:</b>	12.000 kr.

### Øvrige aftaler

Parterne har aftalt, at i særlige tilfælde, begrundet i medarbejderens egne forhold og ønske om at blive fritaget for vidensansvar, er det muligt at forhandle medarbejderens indplacering på kompetencestigen fra niveau 4 til niveau 3.

Der kan være særlige tilfælde, hvor en erfaren medarbejder indplaceres på et højere niveau på kompetencestigen ved ansættelse. I disse tilfælde udarbejdes en kompetenceudviklingsplan med henblik på at sikre, at medarbejderen opnår samme kompetencer som de øvrige medarbejdere på samme lønniveau.

Parterne er enige om, at det skal være gennemskueligt for medarbejderen hvilken kompetenceudvikling der forventes, og hvordan medarbejderen kan stige til næste niveau på kompetencestigen.

Parterne er enige om, at alle medarbejdere løbende skal have mulighed for kompetenceudvikling uanset anciennitet og lønmæssig indplacering.

### **Aftaler om overgang fra hidtidig forhåndsaf tale gældende fra 1. januar 2020 til forhåndsaf tale gældende pr. 1. september 2021 gældende for medarbejdere i plejen:**

Aftale gældende pr. 1. september 2021 er indgået i februar 2022. Lønmæssige stigninger sker derfor med tilbagevirkende kraft fra 1. september 2021.

Parterne er enige om, at medarbejdere fratrukket inden 1. februar 2022 ikke er omfattet af aftalen og derfor ikke efterreguleres.

### Forlods kompetenceindplacering

Ved overgang til hidtidig forhåndsaf tale gældende fra 1. januar 2020 til 31. august 2021 blev det aftalt, at medarbejderne blev kompenseret for eventuel løn nedgang på baggrund af aftalen. Således har en række medarbejdere et tillæg som personlig midlertidig løn med teksten *forlods kompetencestigeindplacering*. Når tillæggene på kompetencestigen stiger ved kommende forhandlinger, vil der blive modregnet i den midlertidige personlige løn for de relevante medarbejdere.

## FUNKTIONSLØN

Parterne er enige om, at der ydes tillæg til følgende funktioner:

<b>Vagt juleaften, nytårsaften, nytårsnat</b> (gælder alle månedslønnede ansatte inkl. ufaglærte)	<b>1.000 kr.</b>
<b>Praktikvejledere</b>	<b>12.000 kr.</b> Tillægget tildeles for et år ad gangen pr. 1. januar årligt. Såfremt medarbejderen ikke længere skal varetage funktionen vil tillægget således bortfalde med udgangen af året. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgrad
<b>Ansæt med ugentligt timetal i intervallet 35,000 timer til 36.999</b>	<b>4.500 kr.</b> Tillægget udbetales så længe medarbejderen er ansat med et timetal i intervallet og bortfalder uden yderligere varsel såfremt medarbejderen ændrer timetal. Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgrad.
<b>Ansæt med ugentligt timetal på 37 timer</b>	<b>8.500 kr.</b> Tillægget udbetales så længe medarbejderen er ansat på 37 timer.
<b>Ansæt med mere end 35 timer ugentligt fordelt fast på to tjenestesteder.</b>	<b>1.500 kr.</b> Tillægget udbetales uafhængigt af beskæftigelsesgrad.

### Mulighed for højere ugentligt timetal

Medarbejdere har mulighed for at forøge det ugentlige timetal. Ledelsen afdækker, i samarbejde med tillidsrepræsentanterne to gange årligt, om der er medarbejdere, der ønsker at forøge deres timetal. Arbejdsstedets leder vurderer om medarbejdernes ønsker kan imødekommes. Ved vurderingen lægges vægt på disse kriterier hos medarbejderen:

- Mødestabilitet.
- Fleksibilitet i forhold til opgaver.
- Fleksibilitet i forhold til at arbejde på to tjenestesteder.

Medarbejderen orienteres af leder om, hvilke vilkår ønsket om højere timetal kan imødekommes på, og der indgås skriftlig aftale herom. Afslag på ønske om højere timetal meddeles efter forudgående drøftelse med den lokale tillidsrepræsentant.

## Flere tjenestesteder

Hvis det viser sig nødvendigt, at en medarbejder skal beskæftiges med timer fast fordelt på to tjenestesteder gælder følgende:

- Medarbejderen har fortsat ét ansættelsesforhold.
- Medarbejderen refererer til lederen på det primære arbejdssted, hvor hovedvægten af ansættelsesforholdet er etableret. Således er den primære arbejdsplads ansvarlig for den daglige personaleadministration, herunder overholdelse af Arbejdsmiljøloven, KOM-samtaler, sygesamtaler mv.
- Fordelingen af timerne på de to tjenestesteder kan være med et fast ugentligt timetal eller fordelingen kan varsles i vagtplan efter gældende arbejdstidsaftale.
- Den daglige arbejdstid vil så vidt muligt være samlet, så arbejde på to tjenestesteder på samme dag undgås.
- Såfremt arbejde på to tjenestesteder på samme dag er nødvendig, vil transporttid mellem to tjenestesteder være en del af arbejdstiden. Arbejdstiden på det enkelte tjenestested kan ikke udgøre mindre end 2 timer dagligt.
- Medarbejder skal skriftligt orienteres om vilkår for flere tjenestesteder.

## BORTFALD AF MODREGNINGSADGANG FOR TILLÆG MARKERET MED \*

---

For alle ansatte omfattet af forhåndsaftalen er det aftalt, at tillæg som er tildelt inden 1. januar 2020 og er markeret med \* på lønsedlen ikke længere har modregningsadgang ved stillingskift eller ændring af vagtlag.

## OPKVALIFICERING AF SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER TIL SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT

---

Fastansatte social- og sundhedshjælpere i Nyborg Kommune har mulighed for at få bevilget orlov uden løn til videreuddannelse til social- og sundhedsassistent. Orloven samt vilkår ved tiltrædelse af stilling efter endt orlov aftales med nærmeste leder, hvorefter HR og Personale udarbejder en orlovsbevilling.

Ved ansættelse som social- og sundhedsassistent efter endt uddannelse tildeles 1 kvalifikationstrin "uddannelse".

Derudover ydes "personlig midlertidig løn" til medarbejdere, der efter endt uddannelse ellers ville have oplevet en lønnedgang. Der sker modregning i den personlige midlertidige løn, når medarbejderen ydes kvalifikationslønnen for erfaring efter overenskomsten.



## VILKÅR VED GENANSÆTTELSE I NÆR TILKNYTNING TIL TILTRÆDELSE

---

Omfattede medarbejdergrupper:

Fastansatte medarbejdere, der fratræder deres stilling ved egenopsigelse, og tiltræder en tilsvarende stilling i Nyborg Kommune, Sundheds- og Omsorgsafdelingen senest 4 måneder efter fratrædelsestidspunktet. Ved alle nyansættelser er der mulighed for at forhandle lokal løn.

Hvis en medarbejder er omfattet af ovenstående, vil de ved tiltrædelse blive indplaceret på et lønniveau svarende til deres lønniveau (centralt aftalt løn samt lokalt aftalt kvalifikationsløns) på fratrædelsestidspunktet.

Følgende lønelementer vil ikke indgå i lønsammensætningen ved genansættelse:

- Lokalt aftalt funktionsløns.
- Løn efter kompetencestignings niveau 4 (vidensansvar).
- Lokalt aftalt løn med særligt aftalte vilkår.

Ved genansættelse har Nyborg Kommune mulighed for at omdefinere konkrete lønelementer og samle dele af lønnen til et personligt tillæg eller et tillæg, som finder anvendelse på den konkrete arbejdsplads. Tillæg markeret med \* omdefineres som udgangspunkt til personligt tillæg.

Det er ikke muligt at omdefinere kvalifikationsløns til funktionsløns ved genansættelse. Forlods kompetencestigeindplacering kan kun omdefineres efter forhandling.

## TILLIDSREPRÆSENTANTER/ ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

---

### Funktionstillæg til tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant

Der henvises til Aftale om vilkår for medarbejderrepræsentanter mellem Nyborg Kommune og FOA (Pleje og Omsorg) af 16. maj 2013.

## NYANSÆTTELSE

---

Ved **nyansættelser** udfærdiges et skema med grundløn og eventuel funktions- og kvalifikationsløns. Tillidsrepræsentanten kan have kompetence til at indgå aftale. Er det ikke tilfældet er det områdets fællestillidsrepræsentant, som har kompetence til at indgå aftale. Lønftalen skal så vidt muligt være indgået forud for medarbejderens tiltrædelse.

Den lokale leder forhandler løn efter dialog med områdeleder.

Ved **ansættelse under 3 måneder** aflønnes med grundløn + centralt aftalt funktions- og kvalifikationsløns samt efter forhåndsftalen.

## Underskriftside

For Nyborg Kommune  
Dato:



Anders Sørensen, direktør

For FOA – Fag og Arbejde  
Dato: 020322



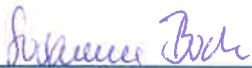
Hans Jørgensen, sektorformand



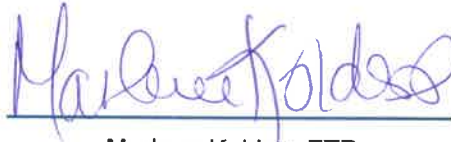
Mette Bill Ladegaard,  
sundheds- og ældrechef

C.BANK

Christina Bank, sektornæstformand



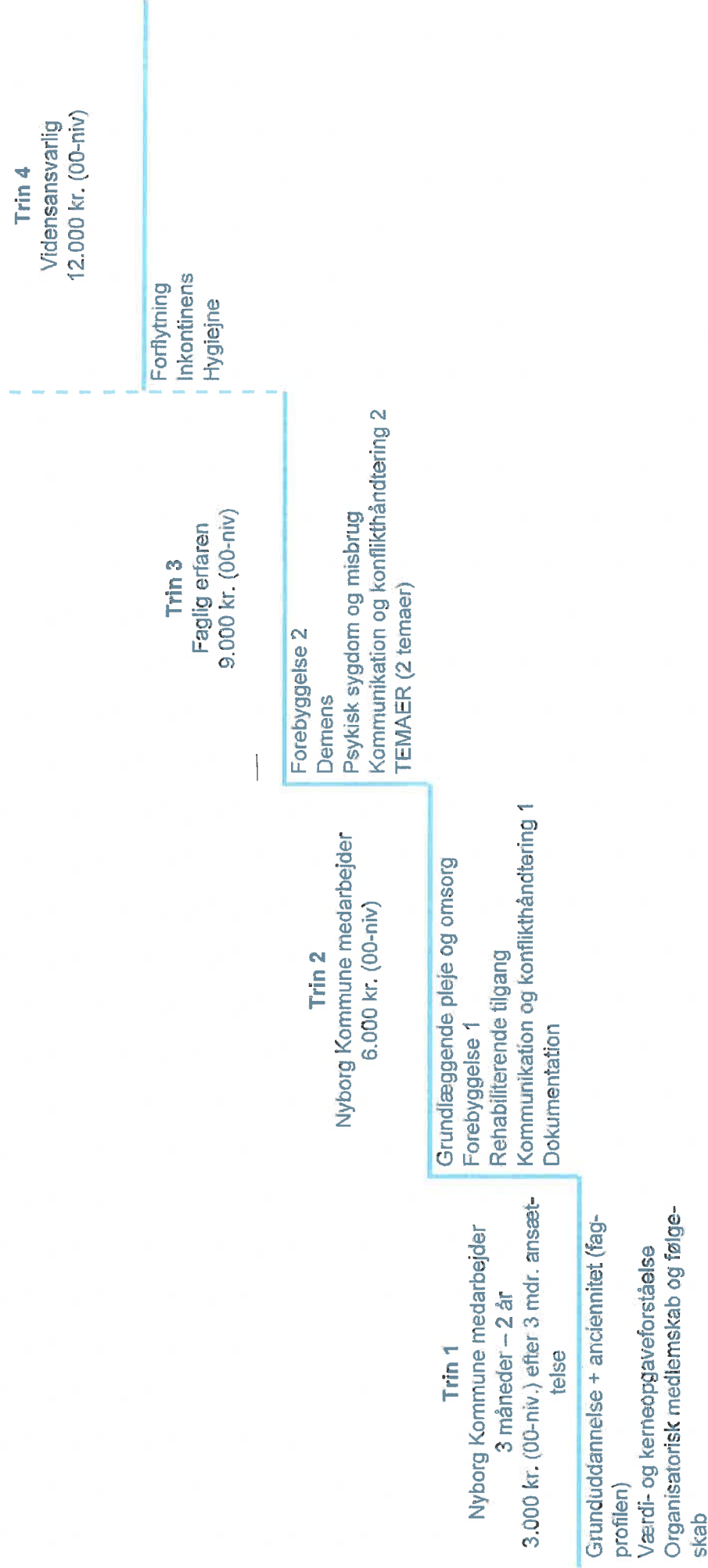
Susanne Buch, souschef



Marlene Koldsø, FTR

# Bilag til forhånds aftale

## BILAG A – KOMPETENCESTIGE FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE I PLEJEN



## BILAG B – KOMPETENCESTIGE FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE I AKTIV- CENTRE OG KLUBBEN

---

**Trin 3**  
Faglig erfaring  
9.000 kr. (00-niv)

**Forebyggelse 2**  
Demens  
Psykisk sygdom og misbrug  
Kommunikation og konfliktåndtering 2  
TEMAER (2 temaer)

**Trin 2**  
Nyborg Kommune medarbejder  
6.000 kr. (00-niv)

Grundlæggende pleje og omsorg  
Forebyggelse 1  
Rehabiliterende tilgang  
Kommunikation og konfliktåndtering 1  
Dokumentation

**Trin 1**  
Nyborg Kommune medarbejder  
3 måneder – 2 år  
3.000 kr. (00-niv) efter 3 mdr. ansættelse

Grunduddannelse + anciennitet (fagprofilen)  
Værdi- og kerneopgaveforståelse  
Organisatorisk medlemskab og følgeskab