

J.nr.: 81.15.00G01-3-16
Tid: 03. september 2018
Sted: Ørbækvej 100
Deltagere: Repr. for FOA
Repr. for Odense Kommune
Emne: **Forhåndsftale pr. 1/4 2018 for social- og sundhedspersonale i Ældre-og Handicapforvaltningen.**

Parterne er enige om, at der indgås følgende forhåndsftale m.v. for ansatte omfattet af Fællesoverenskomsten (73.01) i Ældre- og Handicapforvaltningen.

Aftalen omfatter ikke timelønnede/tilkaldevikarer.

Alle tillæg er i 31.03.00 niv. og ydes, hvis ikke andet er anført i forhold til beskæftigelsesgraden

1. Funktionsløn

1.1. Fast Praktikvejleder

Til praktikvejledere, der udfører praktikvejledning, ydes der som følger:

Social- og sundhedshjælperelever	15.000 kr. ydes uden hensyn til beskæftigelsesgraden
Social- og sundhedsassistentelever	15.000 kr. ydes uden hensyn til beskæftigelsesgraden

Tillægget ydes for det samlede ansvar for praktikvejledning til social- og sundhedselever. Der ydes *ikke* dobbelttillæg til praktikvejlederen, hvis denne er ansvarlig for både hjælperelever og assistentelever. Tillægget udbetales til den/de person/-er, der over for daglig leder er hovedansvarlig/-e for eleven.

Praktikvejledning forudsættes varetaget af uddannede praktikvejledere. Hvor praktikvejlederen ikke har uddannelse i praktikvejledning tilrettelægges dette snarest muligt.

Funktionen som fast praktikvejleder anses som et ansøgt job, hvorfor funktionen kun kan bortfalde med det personlige overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

1.1.1. Midlertidig praktikvejleder

Til praktikvejledere, der midlertidigt udfører praktikvejledning, ydes et tillæg på 12.000 kr. årligt ydes uden hensyn til beskæftigelsesgraden

Tillægget ydes for det samlede ansvar for praktikvejledning til social- og sundhedselever til plejeuddannet- og SSA-uddannet personale samt plejehjemsassistenter. Det forudsættes, at praktikvejledningen varetages af uddannede praktikvejledere. Hvor praktikvejlederen ikke har uddannelsen i praktikvejledning tilrettelægges denne snarest muligt.

Tillægget ydes for de perioder hvor praktikvejlederen har en eller flere elever – (fx 15.4. – 13.6 eller 3.7.- 5.11). Ved ændring af den enkelte elevs uddannelsesplan, hvor perioderne aftales forlænget, forlænges praktikperioden tilsvarende.

Tillægget kan max deles mellem 2 praktikvejledere.

1.2. Forflytningsvejleder

Til personale, der har gennemgået uddannelse til forflytningsvejleder og fungerer som sådan på arbejdspladsen ydes funktionsløn med et beløb på 8.000 kr.

Funktionen som forflytningsvejleder anses som et job, hvorfor funktionen kun kan bortfalde med det personlige overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

1.3. Tovholderfunktioner:

For alle tovholderfunktioner gælder, at der fra ledelsens side sker udpegning til funktionerne efter drøftelse med de berørte medarbejdere.

1.3.1. For andre praktikanter end elever/mentoropgaver

Fx virksomhedspraktikanter, hvor fast udpeget medarbejder hele året har ansvaret for varetagelse af funktionen. Tillægget kan opsiges med 1 måneds varsel ved bortfald af funktionen.

Der ydes årligt tillæg på 5.000 kr.

1.3.2. Oplæring Care/EKJ

Definition: Ansvar for oplæring af nye medarbejdere i brug af Care.

Der ydes årligt 6.500 kr.

1.3.3. Inkontinens-koordinator

Funktionen som inkontinens-koordinator på arbejdspladsen.

Der ydes årligt tillæg på 6.000 kr.

1.3.4. Demensressourcefunktion

Ressourcefunktion på demensområdet, funktionen indebærer en formidlingspligt og en kontinuerlig uddannelse inden for området. For at tillægget kan udbetales skal der foreligge uddannelsesbevis. Der kan maksimalt være 2 medarbejdere pr. arbejdsplads med denne funktion. På arbejdssteder, hvor der pr. 03.09.2018 er flere end 2 medarbejdere, bortfalder tillægget, hvis en medarbejder selv ønsker at ophøre i funktionen eller i øvrigt ophører i stillingen.

Der ydes årligt 8.000 kr.

1.4. Særligt for Vista Balboa

Som kompensation for aften/nat- og weekendarbejde, dækkende tillæg for delt tjeneste og rådighedstjeneste samt tilfældigt forekommende overarbejde ydes til personale ansat i Vista Balboa:

Et ulempetillæg på 16.500 kr.

1.5. Arbejde juleaften

Til personale, der arbejder juleaften den 24/12 mellem kl. 17.00 og 21.00

Ydes et tillæg på 1.000 kr.

1.6. Aften-/natpersonale (SH-timer)

Der sker ikke nedsættelse af arbejdstiden for aften-/natarbejde jf. arbejdstidsaftalens § 3, stk. 6.

I stedet finder udbetaling sted med tillæg af 50 %.

Det forudsættes at mere end halvdelen af arbejdstiden er i aften- og nattevagt.

1.7. Betaling for lørdagsvagter

Med virkning fra 1. april 2018 ydes til ansatte i dagvagt, som arbejder på lørdage i tidsrummet kl. 7.00 - 8.00 med 28 %. Pr. 1.4.2019 ændres tillægget til 30 % af timelønnen jf. Arbejdstidsaftalens (79.01) § 13, stk. 2. Tillægget kan udbetales eller afspadses efter lokal aftale.

1.8. Tillæg for arbejde på § 107 og 108 institutioner

Overenskomstens § 5, stk. 2. pkt. 3 udvides til at omfatte alt personale ansat efter overenskomst 73.01.

"Plejere og social- og sundhedsassistenter, der inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, ansættes ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede, ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddelttekst: "Bofællesskab"

For tiden er følgende bofællesskaber oprettet efter Servicelovens §107 og 108 - se vedlagte bilag.

2. Kvalifikationsløn

2.1. Funktionsrelevante kurser, neuropædagogisk uddannelse og akademiuddannelse

2.1.1. Funktionsrelevante kurser

Der ydes kvalifikationsløn til ansatte, der har afsluttet funktionsrelevante kurser af mindst 3 ugers sammenlagt varighed, det vil sige 15 kursus dage á mindst 6 timer pr. dag. Der ydes for fagligt relevante kurser, der har en merværdi i forhold til borgeren og organisationen. Lederen vurderer, om kurset er omfattet af denne aftale, og oplyser medarbejderen herom i forbindelse med, at medarbejderen skal deltage i kurset.

Ved nyansættelser vurderer lederen medarbejderens kursusbeviser, og oplyser medarbejderen om, hvilke kurser, der findes funktionsrelevante. Det er medarbejderens ansvar at aflevere kursusbeviser til lederen til vurdering.

Det forudsættes, at deltagelse på kurserne er sket inden for de sidste 3 år.

Der ydes et årligt tillæg på 4.500 kr. fra den måned kursusbevis afleveres til lederen.

Der er enighed om, at obligatoriske kurser, som udbydes på arbejdspladsen/i forvaltningen, og som er en forudsætning for at løse kerneopgaven, ikke indgår i opgørelsen af de 15 dage.

Der var enighed om, at ansatte som senest 31.12.2018 dokumenterer opnåelse af 15 dages kursus honoreres således:

- Årligt tillæg på 4.500 kr.
- Årligt personligt tillæg på 2.500 kr. som kan modregnes i punkt 2.1.2. og 2.1.3.

Medarbejdere som p.t. aflønnes med 7.000 kr. for funktionsrelevante kurser vil få tillægget gennemgået med henblik på indplacering jf. punkt 2.1.1., 2.1.2. og 2.1.3.. Hvis der er en difference, vil denne blive udmøntet som et årligt personligt tillæg, som kan modregnes i punkt 2.1.2. eller 2.1.3.

2.1.2. Neuropædagogisk uddannelse

Der ydes kvalifikationsløn til ansatte, der har gennemført 4 ugers forløb i Neuropædagogik på UCN eller Neuropædagogik i neurorehabilitering (HSR). Det er leder, der vurderer, om uddannelsen er relevant for arbejdsstedet.

Årligt tillæg på 5.700 kr. ydes fra den måned uddannelsesbevis afleveres til lederen.

2.1.3. Samlet akademiuddannelse

Der ydes kvalifikationsløn til ansatte, der har gennemført en samlet akademiuddannelse. Det er leder, der vurderer, om uddannelsen er relevant for arbejdsstedet.

Årligt tillæg på 8.000 kr. ydes fra den måned uddannelsesbevis afleveres til lederen.

Der kan alene ydes et tillæg efter punkterne i afsnit 2.1, dvs. enten efter 2.1.1, 2.1.2 eller 2.1.3..

2.2. Opskoling

Ansatte, som har gennemført opskolingsuddannelse ydes et tillæg på 4.400 kr. (opskolingstillæg). Tillægget ydes fra den måned kursusbevis afleveres til lederen.

2.3 Fagrelevant diplomuddannelse

For bestået eksamensmodul/-ler af fagrelevant diplomuddannelse – svarende til 10 eller 2 x 5 erts point på diplomniveau ydes tillæg på: 4.500 kr. Neuropædagogisk uddannelse indgår ikke ved udlodning af tillægget. Tillægget bortfalder ved samlet diplomuddannelse. Tillægget kan maksimalt ydes 1 gang.

For samlet diplomuddannelse, hvorunder diplom for bestået neuropædagogik/-psykologi kan indgå, eller uddannelse der svarer til en godkendt diplomuddannelse – svarende til 60 erts point på diplomniveau ydes et tillæg på 9.000 kr.

Tillæg ydes fra den måned kursusbevis er afleveret til lederen.

3. Individuelle aftaler

Parterne er enige om, at følgende elementer kan lægges til grund i den individuelle vurdering.

3.1. Funktionsløn

Funktionsløn kan f.eks. ydes for

- relevante funktioner, der understøtter Ny Virkelighed Ny Velfærd i forhold til de under liggende strategier jf. bilag b i overenskomsten.

Ovennævnte funktionsløn ydes så længe den enkelte medarbejder udfører funktionen. Tillægget ophører med udgangen af den måned, hvor funktionen ophører.

3.2. Kvalifikationsløn

Der kan ydes tillæg for fagligt relevante uddannelser, kompetencer og kvalifikationer, der har merværdi for borgeren og organisationen. Lederen vurderer, om uddannelsen er omfattet af denne aftale, og oplyser medarbejderen herom forud for deltagelse i uddannelsen.

Ved nyansættelser vurderer lederen medarbejderens uddannelsesbeviser og oplyser medarbejderen om, hvilke uddannelser, der findes relevante, og som ledelsen vil honorere. Det er medarbejderens ansvar at aflevere uddannelsesbeviser til lederen til vurdering.

Kvalifikationsløn kan f.eks. ydes for

- relevant videre-/efteruddannelse
- relevant specialviden
- relevant erhvervs erfaring
- ekstraordinære personlige egenskaber, der kommer arbejdsstedet til gode.

Parterne er enige om:

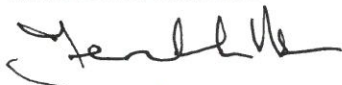
- at funktionstillæg, der helt specifikt retter sig mod bestemte arbejdsfunktioner og som ikke er relevant i forhold til den nye stilling, ophører ved overgang efter ansøgning til anden stilling i Odense Kommune.
- at individuelle funktionstillæg kan opsiges med overenskomstmæssigt varsel ved beordret overgang til anden stilling i Odense Kommune.
- at forhåndsaftalte funktionstillæg ydes så længe den enkelte medarbejder udfører funktionen. Tillægget ophører med udgangen af den måned, hvor funktionen ophører, hvis andet ikke er aftalt.
- at kvalifikationstillæg, der helt specifikt retter sig mod bestemte arbejdsfunktioner og som ikke er relevante i forhold til den nye stilling, ophører ved overgang efter ansøgning til anden stilling i Odense Kommune,
- at kvalifikationstillæg kan tages op til drøftelse i forbindelse med stillingsskift,
- at engangstillæg som udgangspunkt ikke ydes i forbindelse med forhandling af individuel løn.

Denne aftale kan for hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til udløb den 31.03.2021.

For FOA – Fag og arbejde



Anne-Dorte Laudikos



Jeannette Marie Nielsen



Hans Jørgensen



Erik Mikkelsen

(tiltrådt)

for Odense Kommune



Hanne Madsen Mosegaard



Bo Wind



Rita Bruun

(tiltrådt)