

**Tid:** 10.05.2023

**Sted:** Borgmesterforvaltningen, Forhandling og Personalejura, Ørbækvej 100B

**Emne:** **Forhåndsftale pr. 1/4 2023 for social- og sundhedspersonale i Sundhedsforvaltningen**

**Deltagere:** Repr. fra FOA – Fag og Arbejde  
Repr. fra Odense Kommune

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

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 Oplæringsansvarlig**

Til oplæringsansvarlige, der udfører vejledning til elever, 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 vejledning til social- og sundhedselever. Der ydes *ikke* dobbelttillæg til den oplæringsansvarlige, 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.

Vejledning af elever forudsættes varetaget af uddannede oplæringsansvarlige. Hvor den oplæringsansvarlige ikke har uddannelse i oplæring/vejledning af elever, tilrettelægges dette snarest muligt.

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

#### **1.1.1. Midlertidig Oplæringsansvarlig**

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

Tillægget ydes for det samlede ansvar for vejledning til social- og sundhedselever til plejeuddannet- og SSA-uddannet personale samt plejehjemsassistenter. Det forudsættes, at vejledningen varetages af uddannede oplæringsansvarlige. Hvor den oplæringsansvarlige ikke har uddannelse i oplæring/vejledning, tilrettelægges denne snarest muligt.

Tillægget ydes for de perioder hvor den oplæringsansvarlige har en eller flere elever – (fx 15.04. – 13.06. eller 03.07.-05.11.) jf. eleven uddannelsesplan. Ved ændring af den enkelte elevs uddannelsesplan, hvor perioderne aftales forlænget, forlænges vejledningsperioden tilsvarende.

Tillægget kan max deles mellem 2 oplæringsansvarlige.

### **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.

Der ydes årligt tillæg på 5.000 kr.

#### 1.3.2. **Inkontinens-koordinator**

Funktionen som inkontinens-koordinator på arbejdspladsen.

Der ydes årligt tillæg på 6.000 kr.

#### 1.3.3. **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.

Der ydes årligt 8.000 kr.

### 1.4. **Lysningen viser vejen**

Tillægget ydes til fast faglært personale. Det er et krav, at medarbejderen har det faglige ansvar for borgere. Tillægget ydes tidligst efter 1 års ansættelse på Lysningen, og når nedenstående kriterier opfyldes:

- Professionel tilgang til borgere m.m.
- Høj faglighed
- Aktiv deltagelse i udvikling samt gå forrest
- Særlig komplekse borgerforløb
- Stort flow af borgere
- Omstillingsparathed

Tillægget ydes så længe man er ansat/har ansvar for borgere på Lysningen. Opsiger medarbejderen sin stilling på Lysningen og vender tilbage senere end 3 måneder efter – er der en karenperiode på 1 år før tillægget igen kan ydes.

Der ydes årligt 8.500 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.

Tillægget ydes alene ved fremmøde på arbejdspladsen. Der ydes således ikke honorering i forbindelse med fravær, herunder sygdom, ferie eller afspadsning.

### 1.6. **Aften-/natpersonale (SH-timer)**

Der sker ikke nedsættelse af arbejdstiden for aften-/natarbejde jf. arbejdstidsaftalens § 3, stk. 6 og § 5, stk. 1 – dot 1.

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 2023 ydes til ansatte i dagvagt, som arbejder på lørdage i tidsrummet kl. 07.00 - 08.00 tillæg med 30 % af timelønnen jf. Arbejdstidsaftalens (79.01) § 13, stk. 2. Tillægget udbetales eller afspadseres jf. arbejdspladsens lokal aftale.

### **1.8. Forebyggelseskonsulenter**

Med virkning fra 01.04.2023 ydes til forebyggelseskonsulenter, der arbejder med forebyggende hjemmebesøg og som arbejder selvtilrettelæggende nedenstående tillæg. Selvtilrettelæggende forebyggelseskonsulenter følger arbejdstidsreglerne for selvtilrettelæggende personale på overenskomst 70.01 § 12C, O21.

Hvis der senere kommer tillæg som dækker ovenstående i overenskomst 73.01, bortfalder det forhåndsaftalte tillæg uden yderligere varsel, når tillægget træder i kraft på overenskomst 73.01.

Der ydes årligt 9.000 kr.

## **2. Kvalifikationsløn**

### **2.1. Neuropædagogisk uddannelse og akademiuddannelse**

#### **2.1.1. 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. Dog tidligst fra måneden efter uddannelsen er afsluttet.

#### **2.1.2. 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. Dog tidligst fra måneden efter uddannelsen er afsluttet.

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

#### **2.1.3. Personlig tillæg**

Medarbejdere, der tidligere i ÆHF har haft tillæg for funktionsrelevante kurser og ved overgang til ændret forhåndsaftale i ÆHF pr. 01.01.2019 opretholdt et årligt personligt tillæg på 2.500 kr., som kan modregnes i punkterne 2.1.1 og 2.1.2 bevarer tillægget.

Medarbejdere som pr. 31.03.2023 har opnået tillæg for funktionsrelevante kurser bevarer tillægget som et personligt tillæg jf. nedenstående:

Er tillægget ydet før 01.01.2019 ændres det årlige personlige tillæg til 7.000 kr., som kan modregnes i punkterne 2.1.1 og 2.1.2.

Er tillægget ydet efter 01.01.2019 ændres til et årligt personligt tillæg på 4.500 kr., som kan modregnes i punkterne 2.1.1 og 2.1.2.

## **2.2. Opskoling**

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

Overenskomstens (O21) § 6, stk. 4 anses hermed som udtømt.

### **2.3 Fagrelevant diplomuddannelse**

For bestået eksamensmodul/-ler af fagrelevant diplomuddannelse – svarende til 10 eller 2 x 5 ECTS-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 ECTS-point på diplomniveau ydes et tillæg på 9.000 kr.

Tillæg ydes fra den måned kursusbevis er afleveret til lederen. Dog tidligst fra måneden efter uddannelsen er afsluttet.

## **3. Individuelle aftaler**

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

### **3.1. Individuel 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 73.01 O.21.

Ovennævnte funktionsløn ydes så længe den enkelte medarbejder udfører funktionen. Tillæg bortfalder uden yderligere varsel, når funktionen ophører.

### **3.2. Individuel 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 erhvervserfaring
- ekstraordinære personlige egenskaber, der kommer arbejdsstedet til gode.

## **4. Ophør af funktions- og kvalifikationstillæg bl.a. i forbindelse med stillingskifte**

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 bortfalder uden yderligere varsel ved funktionens ophør, medmindre andet er aftalt. Dette gælder også i forbindelse med 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.

## 5. Procedure ved nyansættelser/stillingsskift og ændret lønindplacering

Parterne er enig om følgende:

I forbindelse med nyansættelser/stillingsskift og ændret lønindplacering fremsender Odense Kommune forslag til aflønning til TR/FTR/FOA Odense.

TR/FTR/FOA Odense melder inden 14 dage tilbage om forslaget kan tiltrædes eller om TR/FTR/FOA Odense vil begære forhandling.

Hvis der sker væsentlige ændringer i den ansattes forhold på baggrund af nyerhvervede kvalifikationer, drøftes dette ved den årlige lønforhandling.

## 6. Ophør af aftale

Denne aftale kan for hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

For FOA – Fag og arbejde

  
FAG OG ARBEJDE  
Odense Afdeling  
Vesterbro 120  
5000 Odense C - Tlf. 46 97 18 00

for Odense Kommune



