

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

DANSK METAL  
FOA – FAG OG ARBEJDE  
LEDERNES  
HOVEDORGANISATION  
SOCIALPÆDAGOGERNES  
LANDSFORBUND

## AFTALE

for

ledende værkstedspersonale m.v.  
ved klientværksteder

**\*\*NYT\*\* = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

**\*\*NYT\*\* med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

**\*\*NYT\*\* pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. AFTALENS OMRÅDE .....	4
§ 1A. INSTITUTIONER.....	4
§ 1B. UDDANNELSER .....	4
§ 2. LØN .....	5
§ 3. GRUNDLØN .....	5
§ 4. FUNKTIONSLØN.....	7
§ 5. KVALIFIKATIONSLØN.....	8
§ 6. KOLONIOPHOLD, FERIEREJSER FOR GRUPPER OG LEJRSKOLE ..	9
§ 7. SUPPLERENDE PENSION .....	9
§ 8. ATP.....	9
§ 9. ARBEJDSSTØJ.....	9
§ 10. FLYTTEGODTGØRELSE.....	10
§ 11. ØVRIGE ANSÆTTelsesVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE .....	10
§ 12. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE .....	11
§ 13. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	11
BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING. ....	13
BILAG 2 GRUNDLØN OG INDPLACERING FOR LEDERE OG MELLEMLEDERE OG KONSULENTER OMFATTET AF OVERENSKOMSTENS § 3, STK. 3. GÆLDER FØLGENDE GRUNDLØNNINGER.....	15
BILAG 3 EKSEMPLER PÅ FUNKTIONER OG KVALIFIKATIONER, SOM KAN ANVENDES SOM EVENTUELLE KRITERIER FOR AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....	16

BILAG 4  
KOMPETENCEUDVIKLINGKOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN..... 18

BILAG 5 AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB..... 20

## § 1. AFTALENS OMRÅDE

### § 1A. INSTITUTIONER

#### *Stk. 1.*

Aftalen, der er indgået i henhold til § 32 i Tjenestemandregulativet for ansatte i regioner, omfatter ledende værkstedspersonale m.v., i hvis arbejdsfunktion indgår klientbehandlingende 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.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Aftalen omfatter ikke personale i terapier eller "afdelingsbeskæftigelse".*

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

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

*Socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til aftale 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 ligestilles uddannelsen som social- og sundhedsassistent eller plejer med håndværkeruddannelsen.

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

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Hvor en pædagoguddannet ønskes ansat som socialpædagog (assistent) ved de i § 1A, stk. 1, nr. 3 nævnte institutioner, henvises til aftalen for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v., § 1B, stk. 1, nr. 2 (men ikke stk. 2).*

*Socialpædagoger, der ansættes ved øvrige institutioner, jf. § 1A, omfattes af aftalen for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v.*

## § 2. LØN

### *Stk. 1.*

Lønssystemet består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, kvalifikationsløn, jf. § 5 og resultatløn, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse § 2, stk. 1 (Regionernes OK-Samling [11.20.17](#))<sup>1</sup>.

### *Stk. 2.*

De ansatte er omfattet af:

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 [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

**BEMÆRKNING:**

*Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.*

## § 3. GRUNDLØN

### *Stk. 1.*

Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat ansat.

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

### *Stk. 2.*

For de af aftalen omfattede gælder følgende grundlønninger og grundlønstillæg (tidligere funktionslønstillæg):

---

<sup>1</sup> Regionernes OK-Samling.

Stillingsbetegnelse:	Løntrin og tillæg (31-03-2000 niveau) frem til 31-03-2009	Løntrin og tillæg (31-03-2000 niveau) fra 01-04-2009
<b>LEDERE:</b>		
Institutionsleder	41 + 7.800 kr. eller 49	41 + <b>11.300 kr.</b> eller 49 + <b>3.500 kr.</b>
<b>MELLEMLEDERE:</b>		
Stedfortræder/souschef	35 + 7.000 kr. eller 41 + 5.300 kr.	<b>36 + 11.000 kr.</b> eller <b>42 + 9.300 kr.</b>
Værkstedsleder	35 + 7.000 kr.	<b>36 + 11.000 kr.</b>
<b>BASISGRUPPEN:</b>		
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	24 + 4.000 kr.	<b>26 + 4.000 kr.</b>
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	19 + 7.360 kr.	<b>21 + 4.000 kr.</b>
Socialpædagog (assistent)	24 + 4.000 kr.	<b>26 + 4.000 kr.</b>

*Stk. 3.*

For ledere og stedfortrædere/souschefer, der var ansat pr. 31-03-2003 og for hvem arbejdsgiver har valgt at udbetale grundlønstillæg jf. overenskomst 2002 § 5, stk. 2 fremgår lønningerne af bilag 2.

**\*\*NYT\*\****Stk. 5.*

**Grundlønsforhøjelsen 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.**

*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.*

*Som led i forhandlingerne om decentrale aftaler om kvalifikations- og funktionsløn anbefales det at drøfte generelle og specifikke tiltag vedrørende efter- og videreuddannelse med henblik på at udbygge ledernes kvalifikationer.*

*Parterne er enige om at fremme muligheden for, at lederne gennem videre- og efteruddannelse efter regionernes/institutionernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.*

*Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1B. Værkstedsassistenter med anden uddannelse forelægges Regionernes Løn- og Takstnævn.*

#### § 4. 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.*

Funktionsløn aftales 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, med mindre andet aftales.

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

##### ***BEMÆRKNINGER:***

*Se bilag 4 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 (APV [11.17.1](#)).*

##### *Stk. 4.*

Endvidere gælder følgende:

- a) Til 1 stilling som værkstedsleder og 1 stilling som værkstedsassistent ved psykiatrien Region Sjælland (tidligere Sikringsanstalten (ikke retspsykiatrisk afdeling) ved

Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland) ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 8.200 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

- b) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der decentralt aftales et funktionstillæg.

## § 5. KVALIFIKATIONSLØN

### *Stk. 1.*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring før og efter ansættelsen.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Se bilag 4 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 01-04-2006 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.



## § 6. 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. (OK [11.05.06.01](#)) gælder, jf. dog stk. 2.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Der er mellem aftalens 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 for deltagelse i koloniophold, ferierejser for grupper og lejrskole, gælder bestemmelsen i stk. 1.*

## § 7. SUPPLERENDE PENSION

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder (OK [11.25.2](#)).

## § 8. ATP

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

Institutionsledere 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](#)).

## § 9. ARBEJDSTØJ

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

## § 10. FLYTTEGODTGØRELSE

Ved flytning inden for regionens område finder Finansministeriets regler om flyttegodtgørelse til tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken anvendelse.

**\*\*NYT\*\***

## § 11. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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](#)).
  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](#)).
  10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).
  11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
  12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
  13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
  14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
  15. **Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))**
  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 uden løn (OK [11.30.1](#)).
  23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
- De ansatte er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jf. bilag nr. 5 Fortolkning til "Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob"
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
  26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

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

27. Socialt kapitel (OKV [11.08.1](#)).
- 28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))**
- 29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))**
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).
32. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
33. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
34. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
35. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

## § 12. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE

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

## § 13. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\***

Stk. 1.

Aftalen har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **01-04-2009**.

**\*\*NYT\*\***

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den **31-03-2011**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

*Stk. 3.*

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter den aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder ved opsigelse af aftalen.

København, den 20. februar 2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK METAL:  
Niels Jeppesen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:  
Anders Damm-Frydenberg  
/ Steen Parker Sørensen

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:  
Lykke Petersen

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:  
Kirsten Nissen

## BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFT-TRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING.

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

1.  
Medarbejdere, 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 kvalifikationsløns og eventuel udligningstillæg under den pågældendes ansættelse. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløns, der skal aftales for den pågældende fremover.

### B. Indplacering i forbindelse med grundlønnsforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger (assistenter), jf. aftalens § 7, stk. 2

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, med mindre 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 hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig 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 hidtidige 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. 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 hidtidige 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 hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

BILAG 2 GRUNDLØN OG INDPLACERING FOR LEDERE OG MELLEMLEDERE  
OG KONSULENTER OMFATTET AF OVERENSKOMSTENS § 3, 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
<b>LEDERE:</b>		
institutionsleder	39 + 7.800 kr. eller 48	39 + <b>11.300 kr.</b> eller 48 + <b>3.500 kr.</b>
<b>MELLEMLEDERE:</b>		
Stedfortræder/souschef	32 + 7.000 kr. eller 39 + 5.300 kr.	<b>33 + 11.000 kr.</b> eller <b>40 + 9.300 kr.</b>
Værkstedsleder	32 + 7.000 kr.	<b>33 + 11.000 kr.</b>

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 FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN

#### FUNKTIONER:

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

*Ledere og mellemledere:*

*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.*

*Basispersonale:*

- *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:

*Der kan decentralt 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:*

*Ledere og mellemledere:*

- *Ledelserfaring fra tilsvarende eller lignende områder*
- *Ledelserfaring erhvervet i nuværende stilling*
- *Deltagelse i og gennemførelse af årskursus*
- *Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt*



- *Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.*

*Basispersonale:*

- *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](http://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 medbestemmelelsesudvalg 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.

## BILAG 5 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 parter deltage. 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.