



Cirkulære om

Organisationsaftale for omsorgsmedarbejdere på Kofoeds Skole

2002

Cirkulære af 5. november 2003

PKAT nr. 163
J.nr. 01-333/06-10

Perst. nr. 075-03

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Bemærkninger til organisationsaftalen.....	3
Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem	3
Ikrafttræden	6

Bilag 1. Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
§ 2. Løn.....	7
§ 3. Tillæg	8
§ 4. Pension	8
§ 5. Arbejdstid	8
§ 6. Deltidsbeskæftigelse	8
§ 7. Timelønnede.....	9
§ 8. Øvrige vilkår.....	9
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse.....	9

Bilag I a

Protokollat	11
-------------------	----

Bilag 2. Aftale om nyt lønsystem

§ 1. Lønssystemet	13
§ 2. Basisløn	13
§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	14
§ 4. Lønregulering.....	14
§ 5. Pension.....	14
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	15
§ 7. Ikrafttræden mv.....	15

Cirkulære om organisationsaftale for omsorgsmedarbejdere på Kofoeds Skole

1. Indledning

Finansministeriet og Socialpædagogernes Landsforbund har den 5. november 2003 indgået vedlagte organisationsaftale for omsorgsmedarbejdere på Kofoeds Skole (bilag 1).

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 det samlede overenskomstgrundlag.

2. Nyt obligatorisk lønsystem

Der er mellem Finansministeriet og Socialpædagogernes Landsforbund indgået aftale om et nyt lønsystem, der træder i kraft fra 1. oktober 2003 (bilag 2).

Indtil 1. oktober 2003 løber den hidtidige organisationsaftale og aftale om nyt lønsystem videre.

3. Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem

a. Indledning

Finansministeriet og Socialpædagogernes Landsforbund har indgået vedlagte aftale af 5. november 2003 om nyt lønsystem for omsorgsmedarbejdere på Kofoeds Skole.

Aftalen indeholder et permanent, nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende ansatte.

b. Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationsstillæg mv.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Forhåndsftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang én eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og derfor skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

Til § 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinier:

- a) Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen på den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

- b) Socialpædagogernes Landsforbund videredelegerer tilsvarende deres kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler bør indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis Socialpædagogernes Landsforbund.

Til § 6, stk. 3

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Til § 6, stk. 7

Ved opsigelse af aftale om *kvalifikationstillæg*, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af en aftale om *funktionstillæg*, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse samt om, at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Til § 7, stk. 2

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningerne eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevilnings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

4. Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1.april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 11. august 1999 om organisationsaftale for omsorgsmedarbejdere på Kofoeds Skole (Fmst. nr. 038-99).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 5. november 2003

P.M.V.

E.B.

Torben Møller

Organisationsaftale for omsorgsmedarbejdere på Koføeds Skole

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel.

I. Månedslønnede omsorgsmedarbejdere

Organisationsaftalens dækningsområde

§ 1. Organisationsaftalen omfatter:

- **praktiske** omsorgsmedarbejdere, der er fyldt 18 år
- **pædagogiske** omsorgsmedarbejdere, der er fyldt 18 år
- sektionsledere
- 1 afdelingsleder på boafsnittet

Stk. 2. Pædagogiske omsorgsmedarbejdere forudsættes at have eksamen fra et statsanerkendt seminarium, eller at have gennemgået den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.

Koføeds Skole kan dispensere fra uddannelseskravet efter orientering af Socialpædagogernes Landsforbund.

Stk. 3. Sektionsledere forudsættes enten at have gennemgået en af de i stk. 2 nævnte uddannelser eller at have en anden relevant faglig uddannelse.

Løn (til 1/10 2003)

§ 2. Omsorgsmedarbejdere aflønnes efter følgende skalatrin, der alle er 2-årige:

Praktiske omsorgsmedarbejdere

9, 11, 13, 15 og 17

Pædagogiske omsorgsmedarbejdere

18, 19, 21, 23, 26 og 28

Sektionsledere

24, 25, 28 og 30

1 afdelingsleder på boafsnittet

31

Tillæg (til 1/10 2003)

§ 3. Til stillingerne som pædagogisk omsorgsmedarbejder og stillingen som afdelingsleder på boafsnittet ydes et tillæg på 12.300 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau).

Stk. 2. Til 3 stillinger som sektionsleder under skolens undervisningsafdeling, der varetager daglige ledelsesfunktioner inden for henholdsvis musikfag, højskolebetonede fag og praktisk værkstedsfag ydes et tillæg på 12.300 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau).

Til øvrige stillinger som sektionsleder på skolen kan der efter forhandling mellem skolen og Socialpædagogernes Landsforbund på grundlag af en vurdering af arbejdsopgaveindhold mv., ydes et tillæg på 12.300 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau).

Pension

§ 4. De ansatte er omfattet af § 5 i StK-fællesoverenskomsten om pension.

Stk. 2. Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger under amtskommunerne mv. (PKA).

Arbejdstid

§ 5. De ansatte er omfattet af de for tjenestemænd gældende arbejdstidsregler.

Deltidsbeskæftigelse

§ 6. Løn og tillæg i henhold til §§ 2 og 3 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse. For deltidsansatte reduceres løn og tillæg forholdsmæssigt.

Stk. 2. Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

II. Timelønnede omsorgsmedarbejdere

Timelønnede omsorgsmedarbejdere er ikke omfattet af StK-fællesoverenskomsten, organisationsaftalens afsnit I og bilag 2.

Timelønnede pædagogiske omsorgsmedarbejdere forudsættes at have eksamen fra et statsanerkendt seminarium, eller at have gennemgået den socialpædagogiske uddannelse i Grønland.

Løn

§ 7. Timelønnede **praktiske** omsorgsmedarbejdere aflønnes med en timeløn svarende til 1/1924 af den på skalatrin 9 fastsatte løn.

Med virkning fra 1. oktober 2003 beregnes timelønnen af basislønnen efter § 2, stk. 1, i aftalen om nyt lønsystem.

Stk. 2. Timelønnede **pædagogiske** omsorgsmedarbejdere aflønnes med en timeløn svarende til 1/1924 af den på skalatrin 18 fastsatte løn med tillæg efter § 3, stk. 1.

Med virkning fra 1. oktober 2003 beregnes timelønnen af basislønnen efter § 2, stk. 1, og tillæg efter § 2, stk. 2, i aftalen om nyt lønsystem.

Stk. 3. Timelønnede ansatte aflønnes med mindst 3 timers betaling pr. fremmøde.

Øvrige vilkår

§ 8. Ved sygdom under de første 3 uger af ansættelsen betragtes denne som opført. Dette gælder dog ikke, såfremt sygdommen er opstået som følge af tilskadekomst i tjenesten.

Stk. 2. Om arbejdstid gælder § 3, stk. 1 og § 21 i aftale af 12. april 2000 om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd (Fhst.nr. 026-00).

Ikrafttræden og opsigelse

§ 9. Denne organisationsaftale har virkning fra 1. april 2002 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

København, den 5. november 2003

Socialpædagogernes
Landsforbund
Kirsten Nissen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Torben Møller

PROTOKOLLAT

Protokollat i tilknytning til hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Overenskomstsektionen.

Parterne er enige om nedenstående bemærkning til en bestemmelse i hovedaftalen:

Til § 5

Der er mellem parterne enighed om, at der i givet fald skal indgås en aftale, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der vil blive berørt af en arbejdsstandsning.

København, den 14. januar 1993

Socialpædagogernes
Landsforbund

Jens Asger Hansen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Niels Paludan

Aftale om nyt lønsystem for omsorgsmedarbejdere på Kofoeds Skole

§ 1. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 2, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 3.

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløns i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 2. Basisløn

Basislønnen udgør (niveau 1. oktober 1997):

praktiske omsorgsmedarbejdere
170.900 kr. årlig

pædagogiske omsorgsmedarbejdere
199.200 kr. årlig

sektionsledere
217.000 kr. årlig

1 afdelingsleder på boafsnittet
238.000 kr. årlig

Stk. 2. Til pædagogiske omsorgsmedarbejdere, sektionsledere og 1 afdelingsleder på boafsnittet ydes et tillæg på 12.300 kr. i årligt grundbeløb (1/10 1997 niveau).

§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 4. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 5. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

§ 4. Lønregulering

Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

§ 5. Pension

Der indbetales et samlet pensionsbidrag på 12,5 pct. af basislønnen og tillæg i henhold til § 2, stk. 1 og 2 samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 3, stk. 1 og 2. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 5.

§ 6. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Stk. 2. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 3. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1/10 2003 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

Stk. 2. Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 5. november 2003

Socialpædagogernes
Landsforbund
Kirsten Nissen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Torben Møller