

Lokalaftale om fælles lønstruktur

Lokalaftalen om en fælles lønstruktur tager sit afsæt i SOSU FVH's lønpolitik.

Lokalaftalen træder i kraft pr. 09.12.2021.

Lønstrukturen er aftalt med de faglige organisationer, som er repræsenteret af lokale tillidsrepræsentanter (TR), der er ansat på skolen. Ved ansættelse af medarbejdere, som ikke er dækket af en lokal tillidsrepræsentant, kan lønnen blive forhandlet individuelt. Det samme gælder ved de årlige lønforhandlinger.

Lokalaftalen gælder ikke for ansatte i lederstillinger. Aflønning af ledere følger de principper, der udmeldes af Medarbejder- og kompetencestyrelsen

Lønnen sammensættes af følgende dele:

- Basisløn jf. gældende overenskomst
- Funktionstillæg (se bilag 1)
- Kvalifikationstillæg (se bilag 2)
 - Faglige og personlige kvalifikationer
 - Relevant uddannelse og/eller erfaring
- Engangsvederlag (se bilag 3)

Både ved de årlige lønforhandlinger og ved lønindplacering ved nyansættelse kan der aftales om såvel funktions- som kvalifikationstillæg jf. de anførte trin på side 2. Formålet med at udmønte tillæg i de faste trin (beløb), der er aftalt ved denne lokalaftale, er at skabe en fælles lønstruktur, der sikrer genkendelighed og transparens i den lokale løndannelse, og som er gældende for alle medarbejdergrupper.

Ved implementeringen af den nye lønstruktur pr. 09.12.2021 er det aftalt, at allerede ansatte opretholder deres hidtidige lønniveau, så ingen oplever en lønnedgang. Således gælder den nye lønstruktur nye lokalt aftalte tillæg og ændringer i løntrin fremadrettet samt i forhold til eksisterende funktions- og kvalifikationstillæg, hvor tillægget kan være ændret i forhold til før den 09.12.2021.

Herunder ses den samlede oversigt over de faste trin (beløb), som anvendes ved udmøntning af funktions- og kvalifikationstillæg.

Trinene (beløbene) er angivet i 2012-niveau, som er udgangspunktet for den løbende regulering af tillæggenes nutidsværdi. Nutidsværdien er her anført med omregningen til oktober 2021-niveau. HR-afdelingen har til enhver tid de aktuelle beløb i nutidsværdi.

Trin*	Årligt beløb pr. 01.04.2012	Årligt beløb pr. 01.10.2023	Månedligt beløb pr. 01.10.2023
1	3.000 kr.	3.477,59kr.	289,80 kr.
2	6.000 kr.	6.955,18 kr.	579,60 kr.
3	9.000 kr.	10.432,77 kr.	869,40 kr.
4	12.000 kr.	13.910,36 kr.	1.159,20 kr.
5	15.000 kr.	17.387,96 kr.	1.449,00 kr.
6	18.000 kr.	20.865,55 kr.	1.738,80 kr.
7	21.000 kr.	24.343,14 kr.	2.028,60 kr.
8	24.000 kr.	27.820,73 kr.	2.318,39 kr.
9	27.000 kr.	31.298,32 kr.	2.608,19 kr.
10	30.000 kr.	34.775,91 kr.	2.897,99 kr.
11	33.000 kr.	38.253,50 kr.	3.187,79 kr.
12	36.000 kr.	41.731,09 kr.	3.477,59 kr.
13+			

**) For nogle medarbejdergrupper er grundlønnen et trin (beløb), hvortil der er forhandlet personlige tillæg gennem tiden. Det kan derfor være nødvendigt at udvide trin-modellen, så det personlige tillæg minimeres for disse grupper.*

Alle tillæg er pensionsgivende.

Omregningsfaktor = 1,114336 omregner det årlige beløb pr. 1. april 2012 til nutidsbeløb pr. 1. oktober 2021. Der vil til enhver tid blive anvendt den aktuelle omregningsfaktor.

Aftalen er gældende for alle overenskomstansatte på Social- og Sundhedsskolen Fredericia-Vejle-Horsens

Aftalen er tilgået af følgende forhandlingsområder pr. 09.12.2021:

Tina Glaargaard Holst Olsen, DLF
Inge Risvig, DLF (fratrådt 30.4.23)
Bitten Enggaard Krabbe, DSR
Kathrine Schramm, DSR
Lone Mølholm Hansen, HK
Anne Mette Vind, skolens direktør (fratrådt 28.2.2022)

Aftalen kan af begge parter opsiges med tre måneders varsel til udgangen af en måned. Forud for opsigelse indledes forhandlinger om fornyet aftale/struktur.

Bilag 1

Funktionstillæg

I lønpolitikken pr. 13.09.2021 står der følgende vedr. funktionstillæg:

Funktionstillæg er en del af den lokale løndannelse og følger en særlig funktion, som medarbejderen udfører. Funktionsløn aftales i forbindelse med varetagelsen af særlige arbejds- eller ansvarsområder, herunder varetagelse af opgaver med særlig kompleksitet. Der udarbejdes en funktionsbeskrivelse, så der er synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og funktionstillægget. Funktionstillægget bortfalder, hvis funktionen ophører, eller medarbejderen ikke længere varetager funktionen. Funktionstillæg er således midlertidige. Funktionstillæg er pensionsgivende.

Funktionstillæg skal understøtte SOSU FVH's kerneopgaver og strategiske indsatser.

Der gives tillæg til følgende funktioner: Markeret med gult er forslag til nye tillæg i forbindelse med lønforhandling

Funktion	Gælder fra dato	Trin	Kan være i %	Årligt beløb 2012 niveau	Årligt beløb 01.10.23 niveau
IKT-koordinator	01.01.22	2		6.000 kr.	6.958,18 kr.
Arbejds miljørepræsentant	01.10.21	2		6.000 kr.	6.958,18 kr.
Elevrådsansvarlig	01.01.22	2		6.000 kr.	6.958,18 kr.
SIM-ansvarlig	01.01.22	2		6.000 kr.	6.958,18 kr.
EUX-koordinator	01.10.21	3		9.000 kr.	10.432,77 kr.
Læsevejleder	01.01.22	3		9.000 kr.	10.432,77 kr.
Superbruger	01.01.22	3		9.000 kr.	10.432,77 kr.
Tillidsrepræsentant	01.10.21	4		12.000 kr.	13.910,36 kr.
Skemalægger	01.01.22	11	x	33.000 kr.	38.253,50 kr.
Uddannelsesvejleder	01.01.22	11	x	33.000 kr.	38.253,50 kr.
Skoleansvarlig • IKT • Sundhed • Velfærdsteknologi • Kommunikation • SPS • Simulation • Kvalitet • Projekter • Bibliotek • HR	01.01.22	11	x	33.000 kr.	38.253,50 kr.
Konsulent	01.01.22	11	x	33.000 kr.	38.253,50 kr.

Funktionstillæg ophører uden yderligere varsel, når funktionen ikke længere varetages.

Funktionstillæg ydes som pensionsgivende tillæg.

Bilag 2

Kvalifikationstillæg – faglige og personlige kvalifikationer

Der kan gives tillæg for personlige kvalifikationer i forbindelse med, at skolen har brug for at rekruttere faglige (specialist)kompetencer på relevante områder, herunder kan erfaring spille en rolle i forhold til de faglige og personlige kompetencer, der kræves for opgavevaretagelsen.

Kvalifikationstillæg kan fastsættes ud fra, hvordan faglige, organisatoriske og personlige kompetencer omsættes i opgavevaretagelsen, samarbejdet mv. Kvalifikationstillæg ydes som faste tillæg. I vurderingen af begrundelser for tildeling af kvalifikationstillæg tages der bl.a. afsæt i medarbejderens kompetencer i forhold til at være løsningsorienteret og nytænkende, udvise selvstændighed og fleksibilitet i opgaveløsningen, herunder at påtage sig nye opgaver, evne til at sætte sine kompetencer i spil, bidrage konstruktivt til at nå skolens mål og deltage aktivt i skolens udvikling, udvise engagement og personligt drive.

Efter konkret aftale med den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant kan der ske hel eller delvis modregning i det eksisterende tillæg, hvis den ansatte tildeles nye tillæg efter trin-modellen på side 2.

Ved nyansættelser foretager ledelsen en vurdering af forventningen til, hvordan de kompetencer, som den nyansatte bringer med sig, skal honoreres set i forhold til, hvordan allerede ansatte honoreres for tilsvarende kompetencer.

Kvalifikationstillæg – relevant uddannelse og/eller erfaring

Der ydes tillæg for følgende afsluttede uddannelser:

- Diplom PD: 6.000 kr. = trin 2 (gælder fra 01.10.21)
- Master/cand.cur. og lign.: 12.000 kr. = trin 4

Der kan være andre uddannelser, hvor der kan aftales et tillæg svarende til ovenstående til udmøntning ved uddannelsens afslutning. Dog skal uddannelsen som minimum være godkendt til 60 ECTS-point.

Tillæg for gennemført efter-/videreuddannelse tildeles uden forudgående forhandling med virkning fra måneden efter, at den ansatte har afsluttet det samlede uddannelsesforløb. Tillæg for gennemført, relevant efter-/videreuddannelse kan også tildeles ved nyansættelser. I begge tilfælde skal den ansatte indsende uddannelsesbeviset som dokumentation til HR.

Der er tilknyttet følgende forudsætninger for at kunne modtage tillægget:

- Uddannelsen skal være en overbygning på en eksisterende uddannelse og være af relevant betydning for høj kvalitet i den ansattes opgavevaretagelse.
- Der kan kun modtages ét tillæg for gennemført efter-/videreuddannelse. Har man f.eks. to diplomuddannelser modtages kun ét tillæg på trin 2 jf. ovenstående. Modtager man tillæg for diplomuddannelse og tager en masteruddannelse senere, rykkes tillægget til trin 4.

Kvalifikationstillæg ydes som varige pensionsgivende tillæg, der reguleres i forhold til ansættelsesbrøken (beskæftigelsesgraden).

Bilag 3

Engangsvederlag

Kan anvendes som et tillæg for et år, hvor en ansat på SOSU FVH anerkendes for en særlig indsats.
Engangsvederlag kan indstilles fra TR og ledelsen i forbindelse med den årlige lønforhandling, og der kan gives ganske få årligt.