

Lokal Forhåndsftale mellem
Aabenraa Kommune og HK
/Syddjylland for Kontor og IT
personale ansat i administrationen om
lokalløn med virkning fra 1. januar
2015

Overenskomst nr. 30.11 Sagsnr.
14/23248

Indledende bestemmelser

Mellem Aabenraa Kommune og HK/Kommunal er der aftalt følgende forhåndsftale for medarbejdere, ansat ved administrationen, som er omfattet af overenskomsten og tjenestemandsaftalen mellem KL og HK/Kommunal om løn- og arbejdsforhold for kontorpersonele og IT-personele m.fl. (30.11)

Forhåndsftalen er baseret på overenskomsten gældende fra 1. april 2013.

Alle medarbejdere vil pr. 1. januar 2015 blive aflønnet efter denne forhåndsftale.

1 GRUNDLØN

Grundlønnen følger overenskomstens bestemmelser x Alle grundlønstrin kan benyttes efter konkret og individuel aftale

§2 FUNKTIONSLØN

Medarbejdere, der ansættes ved Aabenraa Kommune indplaceres med funktionsløn efter en konkret, individuel vurdering af arbejdsfunktionerne I den pågældende stilling, Funktionsløn gives så længe funktionen varetages.

1. Elevvejleder.

Til kontorpersonele på grundløntrin 21+, 27+1 30+ og 32 der er tillagt funktion som elevvejleder, ydes der et funktionstillæg på kr. 10.000 i årligt grundbeløb (31.03.00-niveau), jfr. overenskomstens § 5, stk. 2.

Bemærkninger:

Det forudsættes, at elevvejlederen er udpeget af ledelsen til at have det daglige, samlede ansvar for eleven/eleverne, herunder forhold til opfyldelsen af uddannelsesplanerne, supervision m.v.

Det er muligt, at forhandle individuel aftale til andre grundlønstrin jfr. overenskomstens bestemmelser.

2. Superbruger IT

Til kontorpersonele på grundløntrin 21+1 27+1 30+ og 32 der er tillagt funktioner som IT-superbruger eller Fag-superbruger, ydes der et funktionstillæg på kr. 7.500 i årligt grundbeløb (31.03.00-niveau).

Varetager samme person flere superbruger-funktioner, kan der maksimalt ydes et samlet tillæg på kr. 10.000 i årligt grundbeløb (31.03.00-niveau).

Bemærkninger:

Det forudsættes, at superbrugeren er udpeget af ledelsen til at forestå de daglige opgaver, som er beskrevet i funktionsbeskrivelserne for ZT superbrugerorganisationen.

Det er muligt, at forhandle individuel aftale til andre grundlønstrin jfr. overenskomstens bestemmelser.

3. Tillæg til IT-undervisere

Til kontorphersonale på grundløntrin 21+4 27+1 30+ og 32 der er tillagt funktioner som IT-underviser, ydes der et funktionstillæg på kr. 15.000 i årligt grundbeløb (31,03.00-niveau).

Bemærkninger:

Parterne er enige om, at funktionslønnen ydes ud over undervisernes hidtidige løn, men præciserer samtidig, at det ikke dækker evt. merarbejde eller overarbejde. Parterne forudsætter, at undervisere er udpeget af ledelsen til at forestå IT undervisningen, og at omfanget svarer til 1-2 månedlige kursusdage.

Det er muligt, at forhandle individuel aftale til andre grundlønstrin jfr. overenskomstens bestemmelser,

4, Frontpersonale i Borgerservice

Til kontorphersonale i Borgerservice, der i størstedelen af arbejdstiden varetager funktioner, der indebærer direkte borgerkontakt, ydes der et funktionstillæg på kr, 6.000 i årligt grundbeløb (31 *03.00-niveau).

§3 KVALIFIKATIONSLØN

Kvalifikationsløn gives efter aftale og individuel konkret forhandling mellem leder og TR eller HK for særlig uddannelsesbaserede eller andre erhvervede kvalifikationer af værdi for organisationen og efterspurgt af ledelsen, og som har en blivende eller langsigtet effekt.

Videre- og efteruddannelse

- **Kommunom Grund/Fagdel/Valgfagsdel eller DK II**

For kontorphersonale på grundløntrin 21+, som består kommunom grunddel, ydes der tillæg jf. HK- overenskomsten.

For kontorphersonale på grundløntrin 21+, som består kommunom fagdel eller valgfagsdel ydes der et kvalifikationstillæg på 2 løntrin.

- **Diplomuddannelser**

For kontorphersonale på grundløntrin 21+, 27+, 30+, 32 samt 36+ som gennemfører en diplomuddannelse, ydes der et kvalifikationstillæg på kr. 5.000 i årligt grundbeløb (31.03.00-niveau) efter gennemgang af uddannelsens It del (obligatorisk del) og yderligere kr. 7.000 i årligt grundbeløb (31.03.00-niveau) efter uddannelsens afslutning (valgmoduler + afgangprojekt).

Bemærkninger:

Parterne forudsætter, at der er tale om en for jobvaretagelsen relevant kompetencegivende uddannelse, der er efterspurgt/aftalt med ledelsen. Parterne er herudover enige om, at medarbejderen er ansvarlig for at dokumentere færdiggørelsen af 1. og 2. del. Medarbejderen tildeles løntillægget fra den 1. i efterfølgende måned når medarbejderen har dokumenteret gennemførelsen. Løntillægget gives ikke med tilbagevirkende kraft.

Der kan indgås individuel aftale for de medarbejdere der er påbegyndt uddannelsen eller har gennemført uddannelsen ved indgåelse af denne forhåndsftale gældende pr. 1. januar 2015.

Det er muligt, at forhandle individuel aftale til andre grundlønstrin jfr. overenskomstens bestemmelser.

- Anden relevant videreuddannelse

For kontorpersonale som består anden relevant videreuddannelse, som ikke er omfattet af forestående, kan der lokalt tages stilling til spørgsmålet om honorering heraf, jfr. overenskomstens § 6. stk. 4.

Bemærkninger:

Parterne forudsætter, at der er tale om en for jobvaretagelsen relevant kompetencegivende uddannelse, der afsluttes med eksamen. Eksempler herpå kan f.eks. være masteruddannelsen, Handelshøjskolernes Diplomuddannelser (HD), merkonomuddannelsen m.v. Parterne er herudover enige om, at eventuelt løntillæg for gennemført uddannelse som hovedregel afklares gennem forhandling mellem leder og den lokale HK-repræsentant inden uddannelsen påbegyndes.

§4 GENERELLE FORUDSÆTNINGER

Det tilstræbes, at der ved fastsættelse af løn kan ske en individuel og fleksibel løndannelse i relation til den enkelte enheds behov og ønsker og at lønnen afspejler de forskelligartede krav til den enkelte medarbejder.

Personaleafgrænsning:

Aftalen gælder for ansatte i ordinære stillinger. For ansatte i fleksjob og lignende kan der aftales speciel lønindplacering med TR/HK. Timelønnede medarbejdere er ikke omfattet af aftalen.

Løntillæg:

Funktionsløn og Kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, medmindre overenskomstparterne har truffet konkret anden aftale,

Tillæg kan aftales som varige eller tidsbegrænsede tillæg.

Med mindre andet er aftalt, er tillæg angivet som årlige beløb i 31.03.00-niveau og reguleres med de centralt aftalte procentreguleringer.

Tillæg reduceres i forhold til ansættelsesbrøken, med mindre andet er aftalt.

Alle lønstigninger vedr. kvalifikationsløn sker den 1. i måneden efter gennemført uddannelse m.v.

Tillæg er pensionsgivende såfremt den enkelte medarbejder j øvrigt opfylder betingelserne i overenskomsten for at være tilsluttet pensionsordningen, og såfremt intet andet er aftalt.

Pension af tillæg til tjenestemænd indbetales til en supplerende pensionsordning i den pensionskasse, der er anført j overenskomsten,,

Opsigelse af funktions- og kvalifikationsløn:

Funktionstillæg med hjemmel i denne aftale bortfalder, hvis varetagelsen af de funktioner, der ligger til grund for aftalen, ophører, eller der sker væsentlige ændringer heri,

Såfremt funktionen er tillagt for en periode, bortfalder lønnen ved periodens ophør uden varsel.

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 kommunen. Tidligere aftalte kvalifikationstillæg kan tages op til drøftelse i forbindelse med stillingskift.

Modregningsbestemmelser:

Hvis der ved overenskomstforhandlingerne centralt aftales funktionsløn og kvalifikationsløn, som i forvejen er honoreret efter en lokalaftale, sker der modregning i de decentralt aftalte tillæg.

Fremtidige ændringer/forbedringer I centrale/decentrale aftaler modregnes, hvis lønforbedringen er knyttet til samme funktion/kvalifikation og er givet med samme begrundelse.

5 FORHANDLINGER

Ved nyansættelser skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette af praktiske grunde ikke er muligt, skal der udbetales en a conto løn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, indtil forhandlingen er afsluttet.

§6 OPSIGELSE AF AFTALEN

Aftalen kan skriftligt opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, men kan i øvrigt ændres ved enighed mellem parterne.

§7 KONFLIKTLØSNING

Rets- og interesselister behandles efter reglerne i aftalen mellem KL og KTO om lokal løndannelse.

Aabenraa, den.....**23/2 - 2015**

For Aabenraa Kommune



.....
Vicekommunaldirektør, Tom S. Ahmt

For HK/kommunal



.....
Faglig konsulent, Tina H. Høffner