

Forhåndsftale
mellem
Aabenraa Kommune og FOA Sønderjylland
for
tekniske servicemedarbejdere og -ledere i
Pleje og Omsorg
om lokalløn
med virkning fra 1. maj 2016

Mellem Aabenraa Kommune og FOA Sønderjylland er der aftalt følgende forhåndsftale for medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten for teknisk service (nr. 41.01), indgået mellem KL og FOA.

Forhåndsftalen er baseret på overenskomsten gældende fra 1. oktober 2015.

§1 GRUNDLØN

Grundlønnen følger overenskomstens bestemmelser.

Tekniske serviceledere aflønnes på grundløn 27, idet funktionsløn efter overenskomstens § 5, stk. 2 som udgangspunkt anses for indeholdt i grundlønsindplaceringen.

Forhåndsftalens § 2 gælder ikke tekniske serviceledere.

Tekniske servicemedarbejdere ansat i ordinære stillinger aflønnes på grundløn 14 + 2 trin.

§2 FUNKTIONSLØN TEKNISKE SERVICE-MEDARBEJDERE

Tekniske servicemedarbejdere indplaceres med funktionsløn efter en konkret, individuel vurdering af arbejdsfunktionerne i den pågældende stilling. Funktionsløn gives så længe funktionen varetages.

Eksempler på funktionsløn til tekniske servicemedarbejdere:

Løntrin

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. Ansvar for specifikke arbejdsområder: | 1 - 8 |
| a. administrativt arbejde | |
| b. konsulentfunktioner, fx mentorfunktion | |
| c. ansvar og vedligeholdelse af tekniske installationer | |
| d. ejendomsinspektørfunktioner, fx ansvar for drift/vedligehold bygninger, biler, cykler, velfærdsteknologiske hjælpemidler | |
| e. ansvar for grønne områder | |
| f. ansvar for affaldssortering | |
| g. tilsyn med eksterne håndværkere | |
| h. indkøb | |
| 2. Håndværksmæssige funktioner/specialistfunktioner | 1 - 2 |
| 3. Ansvar i forhold til størrelse, antal enheder, kompleksitet | 1 - 2 |

§3

KVALIFIKATIONSLØN

Kvalifikationsløn gives efter aftale og er en individuel konkret vurdering og forhandling for særlig uddannelse eller andre erhvervede kvalifikationer af værdi for organisationen.

Eksempler på kvalifikationsløn:

	Løntrin
1. erfaring	1 – 5
2. relevant håndværksmæssig uddannelse	1 – 3
3. relevant efteruddannelse og kompetenceudvikling	1 – 5

pkt. 2 omfatter ikke tekniske serviceledere, idet disse kvalifikationer honoreres indenfor grundlønnen.

Parterne er enige om, at eksemplerne ikke er udtømt.

§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 personaleorganisationen. Timelønnede medarbejdere er ikke omfattet af aftalen.

Løntillæg:

Funktionsløn og kvalifikationsløn ydes i form af trin, medmindre forhandlingsparterne har truffet konkret anden aftale. Trin/tillæg kan aftales som varige eller tidsbegrænsede tillæg.

Med mindre andet er aftalt, er tillæg angivet som årlige beløb i 31/3 00-niveau og reguleres med de centralt aftalte procentreguleringer. Tillæg reduceres i forhold til ansættelsesbrøken.

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

Tillæg er pensionsgivende såfremt den enkelte medarbejder i øvrigt opfylder betingelserne i overenskomsten for at være tilsluttet pensionsordningen.

Opsigelse af funktions- og kvalifikationsløn:

Funktionstillæg med hjemmel i denne aftale bortfalder med 3 måneders varsel, 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 stillingsskift.

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.

Centralt aftalte grundlønsforbedringer modregnes, hvis medarbejderen har udligningstillæg, personligt tillæg eller lignende ikke konkretiseret tillæg.

§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, og kan i øvrigt ændres ved enighed mellem parterne.

§7 KONFLIKTLØSNING

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

Aabenraa, den 6/9 2016.

For Aabenraa Kommune


Kirsten Monger


/ Helle Marie Hansen

For FOA Sønderjylland


Bent Holm Poulsen