

FORHÅNDSAFTALE OM LØN FOR ALLE UNDERVISERE PÅ SOCIAL- OG SUNDHEDSSKOLEN FYN 2023

Denne aftale er indgået i henhold til Lov 409, Organisationsaftalen for ledere og lærere ved SOSU skoler (pt. Medst. Nr. 081-19) samt den statslige AC-overenskomst (pt. Modst. Nr. 043-19). Aftalen vedrører alle undervisere på Social- og Sundhedsskolen Fyn, hvorimod den ikke omfatter medarbejdere, der har ledelse som hovedfunktion (chefer og uddannelsesledere). Denne aftale gælder fra 1. september 2023 og erstatter forhåndsaf-talen af 15. november 2020.

Kvalifikations- og funktionsløn beregnes med udgangspunkt i marts 2012-niveau, mens engangstillæg gives i nutidskroner.

Parterne er enige om, at den altovervejende prioritet er at sikre en balanceret tildeling af lønmidler, herunder at kvalitet i kerneopgaven og strategisk understøttelse går forrest. Derfor ønsker parterne, at der prioriteres flere midler end tidligere til de årlige lønforhandlinger, herunder til tildeling af kvalifikations-tillæg.

Kvalifikationsløn

I overenskomstens regler om lønmæssig indplacering sikres den grundlæggende lønstigning i forhold til den normalt forventede videns- og erfaringsopsamling inden for faget. Det forudsættes, at den ansatte lever op til bekendtgørelsens ansættelsesbetingelser.

Der kan derudover ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg i henhold til basisoverenskomsten. Kvalifikationstillæg indgår i beregning af over- og merarbejde og reduceres i forhold til ansættelsesbrøken. Det er ikke varetagelse af opgaver inden for et bestemt område, der berettiger til kvalifikationstillæg, men derimod faglige og personlige kompetencer hos den ansatte, som kommer tydeligt til udtryk i arbejds-situationen og som klart indikerer, at der her er tale om en særlig god kvalitet.

Vejledende opmærksomhedspunkter, der tages i anvendelse ved overvejelser/forhandling om tildeling af varige kvalifikationstillæg:

1. Undervisning

- Pædagogisk professionel praksis med fokus på den konkrete udfoldelse af skolens PDMG
- Pædagogisk refleksion og mod til at bidrage aktivt til at udvikle det professionelle læringsfælleskab
- Arbejdsindsats og betydning for teamets pædagogiske indsats og skolens samlede udvikling
- Fokus på at fremme elevernes faglige identitet og skabe sammenhæng mellem skole og praktik

2. Øvrige funktioner og hverv

- Flexibilitet og effektivitet i udnyttelsen af ressourcerne med øje for organisationens overordnede målsætninger og prioriteringer
- Bidrag til at udvikle opgaveløsningen i et professionelt læringsfælleskab
- Evne til at repræsentere skolen samarbejdsorienteret og professionelt udadtil

- Fokus på eleverne og kerneopgaven i opgaveløsningen

Minimumsrammen for det første tillæg vil normalt være 15.000 kr. (marts 2012 niveau). Dog vil tidligere aftalte kvalifikations- eller udligningstillæg kunne forhøjes med et beløb under denne beløbsgrænse. Tildeling af kvalifikationstillæg i forbindelse med rekruttering sker under hensyntagen til lønniveauet for lignende stillinger i organisationen, og tillægsstørrelsen kan afvige fra minimumsrammen.

For at sikre rum til tildeling af kvalifikationstillæg forøges den årlige forhandlingsramme med ca. 0,15 pct. af lønsummen. Udgangspunktet for de årlige lønforhandlinger vil fremadrettet være, at 60 pct. af puljen til kvalifikations- og engangstillæg vil gå til kvalifikationstillæg.

Funktionsløn

Funktionsløn ydes for fast definerede funktioner i den periode, hvor funktionen varetages. Funktionstillæg indgår i beregning af over- og merarbejde og reduceres i forhold til ansættelsesbrøken, bortset fra funktionstillægget til tillidsrepræsentanter, som ikke reduceres i forhold til ansættelsesbrøken.

Parterne er enige om, at det er vigtigt at fastholde, at skolens kerneopgave er undervisning, men at der også er vigtige opgaver ved siden af undervisningen. Udgangspunktet er, at disse forskellige opgaver er ligeværdige, og at det ved arbejdstilrettelæggelsen sikres, at undervisere, der har forholdsvis mange ikke-undervisningsmæssige opgaver, får tildelt tid hertil.

Parterne er dog enige om, at der er enkelte funktioner, som er forbundet med et særligt ansvar eller en særlig kompleksitet eller tyngde, hvorfor der er aftalt funktionsløn for disse. Det drejer sig om følgende:

Tabel 1. Funktionstillæg

#	Funktion	Årligt tillæg, kr.
1	<p>Uddannelses- og elevkoordinatorer.</p> <p>Begge koordinatorfunktioner varetages til dels som en delegeret opgave, hvilket kræver, at man kan vurdere situationer og varetage sin funktion i et organisatorisk og ledelsesmæssigt perspektiv.</p> <p>Som uddannelseskoordinator varetager man den tætteste ledelsessupport på SOSU Fyn. Med funktionen følger en forventning om, at koordinatoren er opsøgende og insisterende på at få driften af SOSU Fyn til at køre – også når dette kræver, at man har et tværgående blik og bevæger sig uden for eget arbejdsområde.</p> <p>Som elevkoordinator varetager man koordinering og håndtering af elevsager på tværs af hold og i forlængelse af underviserens almindelige håndtering af løbende elevforhold. Elevkoordinatoren forventes at kunne håndtere elevsager af kompleks karakter med kort varsel og til en enhver tid understøtte og sikre en professionel håndtering af elevsager i samarbejde med både uddannelsesleder, kolleger og samarbejdspartnere.</p>	24.000

	<p>Funktionstillægget anvendes også til honorering af administrative AC-medarbejdere med koordinatorfunktioner.</p> <p>Såfremt uddannelses- og elevkoordinatorfunktionen fylder mindre end 18 timer ugentligt, ydes et funktionstillæg på halvdelen af beløbet. Tillægget bortfalder ved koordinatorfunktionens ophør.</p>	
2	<p>Tillidsrepræsentanter: Til tillidsrepræsentanter, som har fuld kompetence til at forhandle og aftale løn for medarbejderne i den pågældende medarbejdergruppe, ydes et funktionstillæg begrundet i tillidsrepræsentanthvervet, jfr. bemærkningerne til § 7 i Cirkulæret om tillidsrepræsentanter i staten mv. (Modst. Nr. 008-19).</p> <p>Dette TR-tillæg beregnes en gang årligt ud fra følgende satser (angivet i marts 2012-niveau), idet antallet af medarbejdere opgøres 1. oktober året før, og idet der er taget højde for, at TR-hvervet omfatter geografisk adskilte afdelinger:</p> <p>Tillidsrepræsentant for 5-24 medarbejdere: 10.000</p> <p>Tillidsrepræsentant for 25 eller flere medarbejdere: 18.000</p> <p>Tillægget bortfalder ved TR-hvervets ophør</p>	

Aktuelle tillæg for funktioner, som har været gældende i den forudgående aftale, men afskaffes i denne, erstattes af kvalifikationstillæg ved lønforhandlingen for 2023 i efteråret 2023. Dette drejer sig om funktionstillæggene til uddannelsesvejledere, international koordinator, læse- og specialvejledere og videnscenterkoordinator samt evt. difference i TR-tillæg.

Tabel 2. EUX-udligningstillæg

#	Funktion	Årligt tillæg, kr.
3	<p>EU-udligningstillæg. Tillægget gives som udligningstillæg til undervisere med kompetence til og konkret undervisning på gymnasialt niveau. Tillægget beregnes i henhold til bilag 1, og varierer efter anciennitet:</p> <p>Anciennitet i påbegyndt år:</p> <p>1 1.616</p> <p>2 1.616</p> <p>3 4.732</p> <p>4 6.606</p> <p>5 6.601</p> <p>6 6.601</p> <p>7 8.653</p> <p>8 8.653</p> <p>9+ 5.943</p> <p>Ved undervisningsaktivitet på gymnasialt niveau på under 50 pct. ydes halvdelen af beløbet, jf. bilag 1.</p>	

Herudover ydes til undervisere, der udfører vejledning af pædagogikumkandidater, et pensionsgivende tillæg på 21.900 kr. (marts 2012-niveau) pr. pædagogikumkandidat. Hvis der er flere vejledere pr. kandidat, deles tillægget forholdsmæssigt. Tillægget udbetales som et engangsbeløb efter gennemført pædagogikum.	
--	--

Strategisk tillæg

Der forhandles i de årlige lønforhandlinger om tildeling af strategiske funktionstillæg. Funktionstillægget er for en aftalt periode på et eller to år, og rammen er således disponibel igen, når tillægget er udløbet, typisk ved hver årlig lønforhandling. Det årlige beløb for strategiske tillæg er 10.000 kr. (marts 2012-niveau). Det strategiske tillæg fordeles efter indstilling og forhandling bredt blandt alle medarbejdere på SOSU Fyn. Den samlede ramme for det strategiske tillæg udmeldes af ledelsen forud for de årlige forhandlinger og forventes at udgøre ca. 25 pct. af den årlige forhandlingsramme.

Begge parter er optaget af at sikre effekt af det strategiske tillæg. Parterne har i tildelingen af strategiske tillæg i de årlige lønforhandlinger fokus på at sikre tilstrækkelig konkretisering af den specifikke opgave/strategiske fokus, tillægget gives til. Endvidere forpligtes leder og medarbejder på at have en løbende dialog i tillægsperioden om håndtering og fremdrift i opgaven. Herudover evalueres den årlige samlede tildeling af strategiske tillæg af TR-ledelse forud for fastsættelse af nye strategiske fokuspunkter.

Engangstillæg

Der vil i konkrete tilfælde kunne aftales engangstillæg for særlig indsats.

Opsigelse mv.

Denne forhånds aftale kan helt eller delvis opsiges af begge parter med 3 måneders varsel. Såfremt elementer i denne aftale på et senere tidspunkt overenskomstdækkes, bortfalder den lokale aftale herom automatisk.

Processen for lønforhandlinger er beskrevet i skolens lønpolitik, og proces for lønforhandling ved ansættelse er beskrevet i bilag til skolens lønpolitik.

Underskrifter


Irene Siggaard Jensen
Næstformand for SU
Tillidsrepræsentant for DLF


Irene Siggaard Jensen (Jun 29, 2023 12:04 GMT+2)

Mia Høj
Tillidsrepræsentant for DSR


Mia Høj (Jun 29, 2023 11:59 GMT+2)

Ulla Jeppesen
Tillidsrepræsentant for AC


Ulla Jeppesen (Jun 29, 2023 10:54 GMT+2)

Troels Neerhøj Lyhne
Tillidsrepræsentant for FOA



Troels Lyhne (Jun 29, 2023 13:14 GMT+2)

Jens Sørensen
Faglig konsulent SL




Jens Sørensen (Jul 3, 2023 11:39 GMT+2)

Gunna Funder Hansen
Formand for SU
Direktør
Social- og Sundhedsskolen Fyn



Gunna Funder Hansen (Jul 2, 2023 22:18 GMT+2)

Karina Madsen
Faglig konsulent DS



Karina Madsen (Jun 29, 2023 12:52 GMT+2)

Thomas Falslund Kjeldsen
Ressourcechef
Social- og Sundhedsskolen Fyn



Thomas Falslund Kjeldsen (Jun 29, 2023 14:33 GMT+2)