



Protokollat for Overenskomst i perioden 1. april 2008 til 1. april 2011 gældende for Dansk Psykologforening og AC-gruppens medlemmer ansat i Fonden Mødrehjælpen

Mødrehjælpen

1. Aflønning sker i henhold til Finansministeriets lønoversigt ny løn. Aflønning er aftalt som bruttoløn (lønskalaen plus pensionstillæg).
2. Der er aftalt en samlet lønstigning på 12,8 % i lighed med det øvrige offentlige arbejdsmarked, hvorfor der er tale om en samlet lønstigning på 2,23 %. Differencen mellem 12,8 % og 2,23 % er allerede forekommet qua stedfundne lønstigninger i staten (8,67 %), forhøjelse af pension (1,74 %) samt tillæg til TR og SR (0,16 %).
3. For at forenkle lønsammensætningen har parterne besluttet at omfordele psykologernes 1. gangstillæg, der herefter bortfalder, samt øvrig AC-gruppens rekrutteringstillæg, der ligeledes bortfalder. Herefter udgør Psykologgruppens (DP) løn-pulje 4,02 % og øvrig AC-gruppens løn-pulje 4,92 %.

Lønstigning:

4. Alle de af nærværende overenskomst omfattede medarbejdere med mere end 3 års erfaring i Mødrehjælpen modtager et årligt tillæg på 11.900 kr.(1997-tal). Dette tillæg afløses efter 5 års erfaring med et årligt tillæg på 24.100 kr.(1997-tal). Endelig afløses dette tillæg efter 7 års erfaring med et årligt tillæg på 36.000 kr.(1997-tal).
5. Øvrig AC-gruppe ansat i administrationen modtager et årligt kompleksitetstillæg på 11.900 kr. (1997-tal). Alle AC-ere modtager et rådighedstillæg.
6. Der er afsat en lokal løn-pulje på 1,06 % (DP) og 1,51 % (øvrig AC) af den samlede lønsum ex. pension til fordeling af individuelle tillæg. Tillæggene skal fastsættes ud fra objektive kriterier, der er blevet til i samarbejde med TR/forhandlingsberettigede organisation. Forslag til tillæg kan komme fra TR/organisationen eller fra ledelsen. Tillæggene udmøntes efter aftale mellem ledelse og TR/organisation. Mødrehjælpen udarbejder en model for processen, herunder for hvornår ledelsen udmelder puljens størrelse.

Omkostningsneutrale tillæg, der fortsat tildeles:

7. Alle psykologer, der opfylder betingelserne for 2. gangs autorisationstillæg, modtager fortsat dette, jf. Dansk Psykologforenings pjece om løn, takster og honorarer, "Typisk aftalte tillæg aftalt inden for staten".
8. Alle psykologer, der opfylder betingelserne for behandlingsansvarstillæg, modtager fortsat dette tillæg på 10.300 kr. årligt (1997-tal).
9. Øvrige AC-ere modtager fortsat rådighedstillæg, jf. tabel 3.3., pkt. 2 i Finansministeriets lønoversigt om rådighedstillæg til akademikere i fuldmægtigstillinger på nyt lønsystem. Der henvises til vedlagte bilag 1 om fortolkning og anvendelse af Rådighedhedsforpligtelsen.
- 9 a. Specialkonsulent/chefkonsulent aflønnes i henhold til det løninterval, der er aftalt inden for staten. Specialkonsulent/chefkonsulent er ikke omfattet af pkt. 1 og 9 i nærværende protokollat.

Implementering:

10. Implementeringen af overenskomstens § 3 om pensionens størrelse sker efter nærværende protokollat med 2 % af lønsummen oven i pension med tal fra 1. april 2009.



Mødrehjælpen

11. Med virkning fra 1. januar 2010 fordeles kompleksitetstillæg og erfaringstillæg.
12. Med virkning fra 1. januar 2010 fordeles de individuelle tillæg for perioden 1. januar 2010 til 31. marts 2011.
13. Med virkning fra 1. januar 2010 udbetales tillæg til Sikkerheds- og tillidsmandsrepræsentant.

Øvrige bemærkninger:

Det er parternes hensigt at have fokus på honorering af psykologer, der har taget nogle pt. ikke nærmere definerede specialistuddannelser af relevans for Mødrehjælpens arbejde ved næste overenskomstforhandling.

København, den 27. 10

For Dansk Psykologforening

For DJØF

For Fonden Mødrehjælpen

For Dansk Magister Forening



Bilag 1.

## Definition på rådighedsforpligtelse i Mødrehjælpen

Mødrehjælpens forståelse af Rådighedsforpligtelsen er, at alle AC'ere - både i rådgivning og i administration - der ikke er psykologer, får et overenskomstmæssigt fastsat tillæg for rådighedsforpligtelsen og i princippet skal stå til rådighed i 20 timer i kvartalet. Dette skal dog ses i sammenhæng med, at Mødrehjælpen har en flextids-ordning. Medarbejderne er ansat med et fast ugentligt time-tal og kan optjene flex-tid ved at arbejde inden for de almindelige arbejdsopgaver, men hvor medarbejderen selv vælger at arbejde "længe". Rådighedsforpligtelsen træder først i kraft i det tilfælde, hvor der er et ekstraordinært behov for, at medarbejderen yder en ekstra indsats, f.eks. ved at blive på arbejde ekstraordinært længe i forbindelse med en specifik opgave eller ved at vederlagsfrit måtte kontaktes telefonisk uden for almindelige kontortid. Rådighedsforpligtelsen kan ikke bruges til at udvide den almindelige arbejdstid, da den derved udhuler flextids-ordningen.