

**Organisationsaftale (forhåndsftale om løn)
Indgået mellem Gribskov Kommune og Dansk Psykologforening (AC)
og DLF**

Gældende fra den 01.04.2013

1. Aftalens område

Denne aftale har hjemmel i og supplerer overenskomst for akademikere indgået mellem Akademikernes Centralorganisation og Kommunernes Landsforening og Danmarks Lærerforening og Kommunernes Landsforening.

2. Ramme for aftalen

Kompetenceudvikling er et strategisk indsatsområde i Gribskov Kommune. Med denne aftale er parterne enige om at det er en vigtig opgave at sikre, at alle medarbejdere løbende kompetenceudvikles med henblik på at styrke viden og kompetenceniveau inden for kerneopgaven. Målet er at sikre en høj kvalitet i kerneydelserne og en effektiv og fagprofessionel opgaveløsning. Samtidig er målet at sikre et godt arbejdsmiljø og være en attraktiv arbejdsplads, der er i stand til at fastholde og udvikle medarbejderne, så de er i stand til at møde morgendagens krav til gavn for borgere og brugere. Kompetenceudviklingen finansieres af de midler, der er afsat hertil i Center for Børn og Unges økonomiske ramme.

Arbejdsgiver er forpligtet til at sikre, at medarbejderne løbende og vedvarende kompetenceudvikles inden for kerneopgaven. Medarbejderne er forpligtet til at deltage i kompetenceudvikling og bringe den nye viden og de nye kompetencer ind i opgaveløsningen.

Afsættet for den enkelte medarbejders lønsammensætning er en samlet vurdering af de faglige og personlige kompetencer, opgavernes tyngde og karakter, samt hvordan kompetencerne bringes i spil i opgaveløsningen.

Lederen foretager en årlig lønvurdering for hver enkelt medarbejder. Lønvurderingen består i en gennemgang af medarbejderens lønsammensætning set i forhold til vedkommendes opgaver samt faglige og personlige kompetencer. Leder og medarbejder har dialog om løn ved MUS/KUP samtalen herunder ophør af funktionstillæg. Eventuelle ændringer i lønsammensætningen sendes til forhandling og godkendelse hos den relevante tillidsrepræsentant.

3. Grundløn og basisløn


Grundlønssindplaceringen følger overenskomsten. Grundløn for DLF psykologer udgør trin 43 + 7.000,- (31.03.00 niveau), og AC psykologer følger AC skalaen.

For AC'ere kan der efter en konkret vurdering gives et ekstra løntrin ift. grundlønnen. Dette løntrin forsvinder, når medarbejderen har fuld lønanciennitet, dvs. når trin 8. Trinindplacering og trinryk, når der er givet et ekstra løntrin, følger AC psykologernes skalatrin på AC lønskalaen.

Psykologer efter de to forskellige overenskomster har ækvivalerende uddannelsesmæssige forudsætninger, og uanset overenskomst vil GK honorere ens for ens eller ensartede kvalifikationer, erfaringer og funktioner.

4. Funktionsløn

Ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager, og som samlet set betyder, at medarbejderen efter en konkret og individuel vurdering lander på det rigtige lønniveau i forhold til stillingens indhold og medarbejderens kompetencer.

Bestemmelserne i gældende overenskomst om funktionsløn suppleres yderligere i bilaget: "Funktionsløn i Gribskov Kommune" > .

1,0 tillæg udgør kr. 10.200 i 31.03.00 niveau.

Særlige funktionslønstillæg for psykologer

Fleksibilitetstillæg

Alle psykologer modtager et fleksibilitetstillæg. Med tillægget følger en forventning om, at medarbejderen udviser fleksibilitet i forhold til tidspunkt for opgavevaretagelsen - også uden for normal arbejdstid. Tillægget kan variere mellem 1,0 - 2,5 tillæg afhængigt af de krav og forventninger, der er til medarbejderens fleksibilitet. Udgangspunktet for fastlæggelsen af tillæggets størrelsesorden er medarbejderens funktioner, og i hvor høj grad de kræver arbejde uden for normal arbejdstid. Det er kun psykologer, der indgår i kriseteamet, som kan nå op på 2,5 tillæg. Indgåelse i kriseteamet udløser ikke pr. automatik et fleksibilitetstillæg på 2,5 - dette baseres på en konkret og individuel vurdering.

Kriseteam

Medarbejdere der indgår i løsningen af opgaver i kriseteamet tildeles et tillæg på 0,5 - 1,0 tillæg. Tillæggets størrelse fastlægges ud fra tyngden i de funktioner, der varetages i kriseteamet.

Underviser/kompetenceudvikler

Anvendes der minimum 100 arbejdstimer pr. år på at forberede og udføre kompetenceudvikling af kolleger i hele organisationen, kan der tildeles et tillæg på mellem 1,0 - 2,0 tillæg. Tillægget forhandles årligt og kan således blive justeret årligt afhængigt af opgavens tyngde og omfang.

Faglig koordinator/tovholder

Tillægget gives til den medarbejder, der koordinerer psykologgruppen på tværs af teams i centeret. Tillægget udgør 2,0 tillæg.

Tovholder

Tillægget gives til medarbejdere, som varetager en tovholderfunktion inden for et fag- eller opgaveområde. Tillægget udgør 1,0 tillæg.

5. Kvalifikationsløn

Ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Kvalifikationsløn fastholdes så længe medarbejderen er ansat i stillingen.

Særlige kvalifikationslønstillæg for psykologer

Lønudligning ift. DLF psykologer

AC psykologer får et lokalt kvalifikationsstillæg på årligt kr. 10.200 x 1,75 (17.800 31.03.2000 niveau), som kompensation for lønforskellen til psykologer aflønnet efter DLF's overenskomst.

Autorisation

Jf. GKs ønske og forventning om løbende kompetenceudvikling skal nyuddannede gennemføre en professionsintroducerende uddannelse inden for et par år, der kan understøtte autorisation. Afholdelse af udgifter til uddannelse og supervision rettet mod autorisation af AC-psykologer betragtes som en U-løn (udviklingsløn). Efter bevilget autorisation ydes et autorisationstillæg på kr. 34.900 årligt (niveau 31.3.2000).

Erfaring

Efter en konkret og individuel vurdering kan der gives tillæg for erfaring. Dette dog tidligst, når medarbejderen har nået trin 8 og har fået sin autorisation. Tillægget kan variere mellem 1,0 - 2,0 tillæg.

Faglig kompetence

Efter en konkret og individuel vurdering kan der gives tillæg for særlige faglige kompetencer. Ved vurderingen heraf tages der afsæt teamets kerneopgaver og medarbejderes kompetencer og funktioner i forhold til disse. Tillægget kan variere mellem 1,0 - 2,0 tillæg.

Specialist

Psykologer der opnår specialistgodkendelse, og som konkret varetager en funktion og anvender kompetencerne i en funktion som specialist i organisationen, tildeles et 4,75 tillæg, hvori der modregnes anden K-løn på op til 1,75.

Følgende specialistuddannelser kan udløse et tillæg, jf ovenstående:

- RSU: børneneuropsykologi, klinisk børnepsykologi, pædagogisk psykologi, og organisationspsykologi.
- USI: klinisk børnepsykologi, psykoterapi for børn og psykoterapi for voksne.

6. Lønmodel

GK har udviklet en lønmodel bestående af 4 indplaceringer: nyuddannet, erfaren og seniorpsykolog og specialist. Det er Gribskov Kommunes mål, at alle psykologer med tiden bliver seniorpsykologer. Tidsperspektivet kan variere afhængig af den enkeltes faglige og personlige kompetencer. Ligeledes er det ambitionen at have et antal psykologer med specialistuddannelse.

I lønmodellen i bilag A fremgår det hvilke kompetencer/opgaver, det forudsættes medarbejderen har på de forskellige i erfarings- og kompetenceniveauer.

Lønmodellen er en vejledende model. Hensigten med lønmodellen er at skabe øget gennemsigtighed ift. lønsammensætningen. Relevansen af tillæg vurderes konkret og individuelt. Lønsammensætningen er en samlet vurdering af stillingens opgaveindhold og medarbejderens faglige og personlige kompetencer.

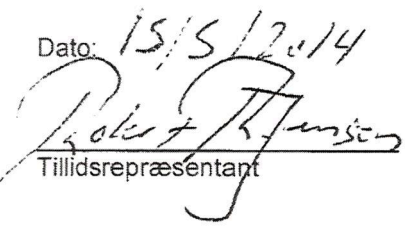
7. Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft fra og med den 01.04.13

8. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder, men genoptages til evaluering og genforhandling med virkning fra overenskomstens fornyelse 1. april 2015.

Dato: 15/5/2014


Tillidsrepræsentant

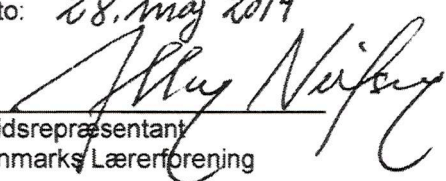
Dato: 15/5/2014


Gribskov Kommune

Dansk Psykologforening

Dato: 28. maj 2014

Tillidsrepræsentant
Danmarks Lærerforening

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jilly Nielsen", written over a horizontal line. The signature is cursive and extends to the right of the line.

Lønmodel for psykologer

Anciennitet/tyngde i stillingen	Kompetencer	Løn
Nyuddannet	<ul style="list-style-type: none"> ● Psykologiske test ● Trænet i skriftlig fremstilling ● Kan anvende analytisk evne i praksis ● Kan let erhverve sig viden på nye områder qua sin metodiske tilgang til nyt og ukendt stof ● Krisearbejde ● Gå på mod og robusthed 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trin 4 for AC psykologer + kompensationstillæg på 1,75 for lønforskellen til psykologer aflønnet efter DLF's overenskomst. ● Grundløn for DLF psykologer udgør trin 43 + 7.000,- efter læreroverenskomsten (01.04.2009). ● Flexibilitetstillæg 1,0
Erfaren	<ul style="list-style-type: none"> ● Autoriseret psykolog ● Pædagogisk psykologi og/eller klinisk psykologi ● Intern supervision ● Kan selvstændigt løse opgaverne ● Bringe teori ind i praksis på flere områder ● Krisearbejde 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trin 6 / 8 ● Autorisationstillæg årligt kr. 34.900 årligt (niveau 31.3.2000). ● Flexibilitetstillæg ● Hertil kan komme individuelle kvalifikations- og funktionslønstillæg
Seniorpsykolog	<ul style="list-style-type: none"> ● Reduceret frekvens af supervision ● Supervision af kolleger både 1:1 og i grupper ● Underviser egne og øvrige kolleger i organisationen ● Stærk konsultativ rolle ● Koordinerende rolle internt ● Høj grad af selvstændighed og fortrolighed ift. håndtering af flere typer af sager ● Personlig autoritet 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trin 8 ● Autorisationstillæg årligt kr. 34.900 årligt (niveau 31.3.2000). ● Flexibilitetstillæg ● Hertil kommer individuelle kvalifikations- og funktionslønstillæg
Specialist	<ul style="list-style-type: none"> ● Kan være under uddannelse til og færdig uddannet som specialist ● Hvis specialist: supervision af autoriserede psykologer og dermed bidrage til deres specialistuddannelse ● Koordinerende rolle ift. andre dele af organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trin 8 ● Autorisationstillæg årligt kr. 34.900 årligt (niveau 31.3.2000). ● Flexibilitetstillæg ● Specialistuddannelse honoreres, jf. forhåndsftalen. ● Hertil kommer individuelle kvalifikations- og funktionslønstillæg.