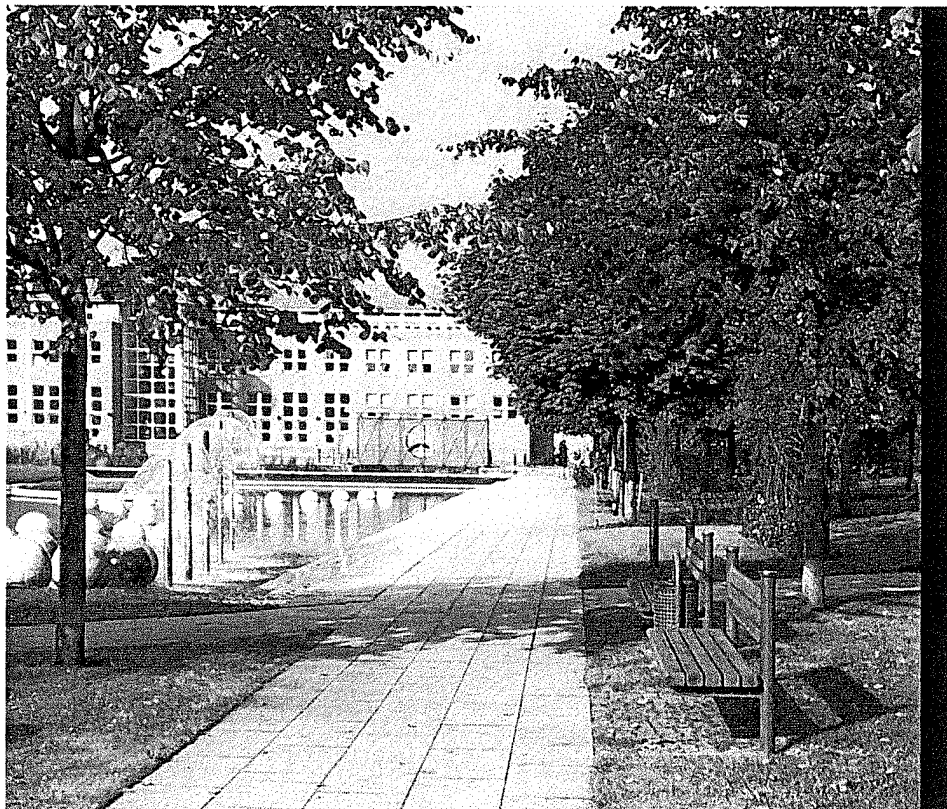
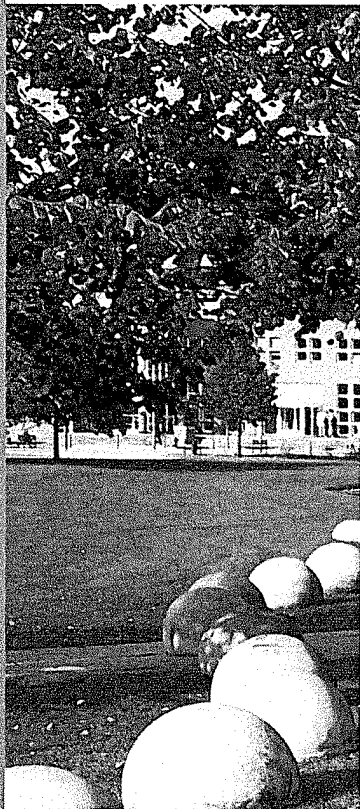




FORHÅNDSAFTALE

Mellem Vejle Kommune og
DM – fagforening for højt uddannede,
Danmarks Jurist- og Økonomforbund,
Ingeniørforeningen i Danmark, Arkitektforbundet,
Den Danske Landinspektørforening,
JA (Jordbrugsakademikere),
Dansk Psykolog Forening,
Bibliotekarforbundet



Gældende fra 1.4.2008

Side 2 Indholdsfortegnelse

Side 3-5 Indledning, aftaleområde, generelle principper mm.

Side 6 Basisløn og funktionsløn

Side 7 Kvalifikationsløn

Side 8 Resultatløn

Indledning

Forhandlinger er afholdt den 27. januar 2009 og den 18. februar 2009,

I forhandlingerne deltog:

DM – Fagforening for højtuddannede: Aase Gyldion, Brit B. Thorsø

DJØF: Lars Frederiksen

IDA: Finn Reese og Morten Smith

Arkitektforbundet: Lene Lykke Jensen

JA: Lene Lykke Jensen

Den Danske Landinspektørforening: repræsenteret ved Morten Smith

Dansk Psykolog Forening: Edith Bødker og Jørgen Andersen

Bibliotekarforbundet: Lone Christensen

Vejle Kommune: Anna Marie Larsen, Aase Klausen, Inger Gade Nielsen og Anna Gretha Lillelund

1. Aftaleområde

Denne forhåndsftale er indgået i henhold til overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for akademikere. Basisløntrin er angivet i h.t. overenskomsten.

Forhåndsftalen omhandler de i overenskomstens § 4 stk. 1 og 2 nævnte personalegrupper.

Lederstillinger, specialkonsulenter og chefkonsulenter er ikke omfattet af denne forhåndsftale. Der aftales individuel funktions- og kvalifikationsløn.

Forhåndsftalen er en lokal aftale, der indeholder rammer og kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn..

2. Generelle principper vedrørende decentralt aftalte funktions- og kvalifikationsløn

Parterne er enige om,

- at funktions- og kvalifikationsløn reduceres i forhold til ansættelsesbrøk
- dog individuel vurdering ved éngangsbeløb
- at ovennævnte lønninger indgår i beregning af over- og merarbejde
- at løntillæg er angivet i årligt grundbeløb i 31/3 2000-niveau excl. pensionsbidrag

3. Generelle principper for ændringer og ophør af decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn

Parterne er enige om, at ændringer og/eller ophør af decentralt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn følger de mellem KTO og KL aftalte principper således:

- at funktionsløn følger funktionen og bortfalder for den enkelte medarbejder fra det tidspunkt, hvor pågældende ikke længere varetager funktionen
- at funktionsløn kan aftales som en midlertidig ordning
- at ophør af funktionsløn ved organisationsændringer sker med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel, jf. overenskomstens § 11 stk. 3 litra C.
- at decentralt aftalt kvalifikationsløn er varig for den ansatte, så længe den enkelte medarbejder er ansat i samme stilling (samme arbejdsgiver). Ved ansøgt stillingsskifte sker en ny vurdering og lønnen i den nye stilling aftales efter forhandling med personaleorganisationen.

4. De enkelte typer funktions- og kvalifikationsløn.

Parterne er enige om, at der ydes decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn i henhold til bilag 1.

Af bilaget fremgår desuden grundlønnen og centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn.

5. Udmøntning af denne forhåndsftale:

Udmøntning af forhåndsftalen i forhold til medarbejdere sker efter individuel forhandling.

Generelt:

Ved den individuelle forhandling skal vurderes, om der i øvrigt skal ske en ændring af lønsammensætningen for den pågældende medarbejder.

6. Generel opsigelsesklausul.

Hvis en af parterne ønsker at opsig enkelte typer af kvalifikations- og funktionsløn optages forhandling mellem parterne.

Hele forhåndsftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned og tidligst til ophør 31. marts 2011.

Aftalen gælder, indtil den genforhandles eller opsiges.

6. Ikrafttrædelse

Denne forhåndsftale har virkning fra 1.4.2008

Honorering som tillidsrepræsentant fremgår af særskilt aftale.

Kvalifikationsløn

Kvalifikationslønnen kan gives til de medarbejdere, der har kvalifikationer, der ligger ud over de kvalifikationer, der forventes i forhold til basislønnen.

Centralt fastsat

Centralt aftalte kvalifikationstillæg ydes i det omfang, det fremgår af overenskomstens protokollater for de enkelte stillinger.

Decentralt fastsat

Kvalifikationslønnen vurderes i forhold til den enkelte person og kan tage udgangspunkt i

K 1 –

Joberfaring.

kan gives for relevant erfaring, der fagligt eller personligt har væsentlig betydning for medarbejderens nuværende job og som anvendes i opgavevaretagelsen

K 2 -

Videreuddannelse

En medarbejder, som gennemgår / har gennemgået en videreuddannelse, kan efter konkret vurdering af relevansen i forhold til medarbejderens jobvaretagelse og udviklingsmuligheder honoreres med et årligt kvalifikationstillæg.

K 3 –

Særlige personlige/faglige kvalifikationer/fastholdelse

En medarbejder, som har særlige personlige og /eller faglige kvalifikationer og som i særlig grad bidrager til en stabil og kvalitetspræget drift og/eller udvikling i afdelingen og som

- Udviser en adfærd, som tydeligt er til gavn for arbejdsstedet – stort engagement, kreativitet, fleksibilitet m.m.
- Påtager sig et selvstændigt ansvar for at løse større sagsbehandlingsopgaver og kan arbejde i netværk med såvel interne som eksterne samarbejdspartnere og virksomheder

Kan honoreres med et årligt kvalifikationstillæg.

K 4 –

Rekruttering

I særligt vanskelige rekrutteringssituationer kan der ydes et årligt kvalifikationstillæg.

K 5 –

Kompetenceudvikling

En medarbejder, som gennemgår en kompetenceudvikling, kan efter konkret vurdering af relevansen i forhold til medarbejderens jobvaretagelse og udviklingsmuligheder honoreres med et årligt kvalifikationstillæg.

Resultatløn – jf. overenskomstens § 7

Resultatløn ydes ud over basisløn og tillæg.

Resultatløn

- baseres på opfyldelsen af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.
- Aftales lokalt
- Kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidigt tillæg og det kan aftales som pensionsgivende

Det er ikke en forudsætning for at indgå en aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan også gives i form af individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.