



**Organisationsaftale (forhåndsftale om løn)
Indgået mellem Gribskov Kommune og HK/Kommunal
Kontorpersonale og IT personale**

Gældende fra den 01.04.2013

1. Aftalens område

Denne aftale har hjemmel i og supplerer overenskomst for Kontorpersonale og IT personale mellem HK/Kommunal og Kommunernes Landsforening (ident; 30.11)

2. Ramme for aftalen

Dokumentet "Afsæt for organisationsaftale mellem HK/Kommunal og Gribskov Kommune" sætter retningen for hvordan Gribskov Kommune og HK sammen vil udvikle HK området. Som det fremgår af dokumentet er parterne enige om, at det er en vigtig opgave at sikre, at medarbejderne 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.

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

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

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. Eventuelle ændringer i lønsammensætningen sendes til forhandling hos tillidsrepræsentanten for det respektive område.



Afsæt for org.aftaler GK-HK.pdf

3. Grundløn

Jf. overenskomsten § 4 indplaceres medarbejdere omfattet af i punkt 1, nævnte overenskomst.

4. Funktionsløn

Ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger udover de funktioner, der forudsættes varetaget for faggruppens grundløn.

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



Funktionstillæg i GK.pdf

Funktionstillæg for kontor- og IT personale jf. overenskomst forhandlet i denne forhåndsftale

Praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig - herunder elevvejledere og mentor
Honoreres med et tillæg på 0,75 x 10.200 i årligt grundbeløb.
For honorering af mentorfunktion skal denne aftales konkret ifht. tyngde i funktion.
Lønseddeltekst: Vejleder - praktik mm.

Vejledere ved Ungdommens Uddannelsesvejledning
Denne funktion honoreres med et tillæg på 0,5 x 10.200 i årligt grundbeløb.
Med dette tillæg efterleves overenskomsten, som pålægger, at der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn for Vejledere ved Ungdommens Uddannelsesvejledning med aflønning på grundløn 32.
Lønseddeltekst; Vejleder UU funktionsløn jf. OK

Inforrådgiver

Inforrådgivere tildeles et tillæg på 1,0 x 10.200 i årligt grundbeløb. Som inforrådgiver er man ressourceperson for sine kolleger på IT området og man er blandt andet ansvarlig for at sørge for at ledere og medarbejdere har de rette adgange i systemerne, bestille og afmelde IT udstyr og bredbåndsforbindelser, m.v.

Lønseddeltekst: Inforrådgiver

Fleksibilitet/tidsmiljø, herunder tillæg for IT driftsvagt, helpdesk og servicevindue

Tillæg for fleksibilitet/tidsmiljø fremgår i separat protokollat >

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.

Kvalifikationstillæg for kontor- og IT personale jf. overenskomst, forhandlet i denne forhåndsftale

Erfaring

Der kan honoreres for erfaring med et tillæg mellem 0,5 - 1,0 x 10.200 i årligt grundbeløb. Honorering af erfaring kan finde sted, når medarbejderen har mere end 10 års erfaring fra tidligere eller nuværende stilling, hvor kerneopgaven og kerneydelserne er sammenfaldende med de opgaver medarbejderen sidder med i dag.

Lønseddeltekst: Erfaring

Erfaring - Jobkonsulent

Jobkonsulenter m.fl., som ansættes inden for beskæftigelsesområdet på grundløn 32, og som har relevant erfaring får et tillæg på 0,5 x 10.200 i årligt grundbeløb.
Tillægget modregnes ved 5 års erfaring og grundlønssstigning til trin 36 + kr. 2600

Lønseddeltekst: Erfaring - Jobkonsulent

Efteruddannelse

Medarbejdere på grundløn 21 + 1.800 kr. eller 27 + 2.000 kr., som gennemfører en af nedenstående uddannelser får følgende honorering:

- a. Kommunom Fagdel/Valgfagsdel (gælder kun for ansatte med grundløn på løntrin 21 + 1.800 kr.). Tillægget udgør:
- For Kommunom grunddel ydes to løntrin (fra 21 til 23)
 - For afsluttet Kommunom valgfagsdel ydes løntrin 30.

Lønseddeltekst: Kommunom Grunddel/Fagdel.

- b. Professionshøjskolen Metropol's/Professionshøjskolen UCC's (tidligere Forvaltningshøjskolen) diplomuddannelse i
1. offentlig forvaltning og administration,
 2. beskæftigelsesindsats,
 3. uddannelses- og erhvervsvejledning, eller
 4. børne- og ungeområdet.

Lønseddeltekst: Diplomuddannelse

Ved gennemført diplomuddannelse jf. ovenstående ydes løntrin 36 - forudsat at man i forvejen ydes løntrin 30.

Hvis medarbejderen har anden relevant videreuddannelse, som ikke er nævnt ovenfor, skal der i hvert enkelt tilfælde foretages en konkret vurdering af, om der skal honoreres for denne.

Jobbytte der i Gribskov Kommune også kan omfatte udviklingsstillinger

Jobbytte:

For ansatte, som omfattes af en ordning med jobbytte, opgaverotation, jobvisitter mv., og hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation. Det forudsættes at erfaringskvalifikationen kan anvendes i den ansattes primærstilling.

Udviklingsstilling:

Der skal indgås en individuel aftale, med henblik på kvalificering af den enkelt medarbejder. Aftalen skal afspejle kompleksiteten i den udvikling som tilrettelægges faglig såvel som lønmæssigt.

Der ydes tillæg fra 0,5 til 1,5 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb.

Lønseddeltekst: Jobbytte/udviklingsstilling

Faglig kompetence

Der kan honoreres for en særlig faglig viden eller kompetence med et tillæg mellem 0,5 og 1,0 x 10.200 i årligt grundbeløb.

6. Lønmodel

GK har udviklet en lønmodel bestående af 4 indplaceringer: elev, nyuddannet, erfaren og specialist, se bilag A.

I lønmodellen i bilag A fremgår det hvilke kompetencer/opgaver, det forudsættes medarbejderen har på de enkelte indplaceringer.

Lønmodellen er en vejledende model. Hensigten med lønmodellen er at skabe øget gennemsigtighed ift. lønsammensætningen og sammenhæng i lønniveauer på

tværs af organisationer. Relevansen af tillæg vurderes konkret og individuelt. Lønsammensætningen er en samlet vurdering af stillingens opgaveindhold og medarbejderens faglige og personlige kompetencer.

7. Generelle forhold

For aftalen gælder nedenstående generelle forhold.

Tillæg gradueres efter aktuel beskæftigelsesgrad, med mindre andet fremgår af undtagelser.

Alle tillægsbeløb er aftalt i 31.03.2000 niveau. Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende.

Resultatløn udbetales som udgangspunkt uden pension, men ved resultatlønsaftalens indgåelse, kan der aftales at dette bliver udmøntet anderledes.

Modregning kan finde sted i lokalt aftale løntrin som følge af centralt aftalte lønforbedringer. Modregning finder i så fald kun sted for at imødegå en utilsigtet og uhensigtsmæssig lønudvikling for medarbejderen, som følge af de centralt aftalte forbedringer og modregningen kan kun finde sted efter at der har været gennemført en forhandling af en ny lønsammensætning for medarbejderen

8. Ikrafttræden

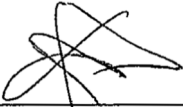
Denne aftale træder i kraft fra og med den 01.04.13

9. Opsigelse af aftalen

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

For Gribskov Kommune

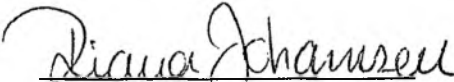
Dato: 7.2.14



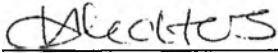
Anders Petersen
Forhandlingsleder

For HK

Dato 7.2.2014



Diana Johannsen
TR



Heidi Kolters
TR

Lønmodel for kontor- og IT personale (HK) i Gribskov Kommune

Anciennitet/ tyngde i stillingen	Kompetencer	Løn
Nyuddannet	<ul style="list-style-type: none"> • Viden om teori og metoder inden for den kommunale organisation • Kan let erhverve sig viden på nye områder • Gå på mod og "hår på brystet" <p>Uddannelsesniveau: kommunomuddannelse påbegyndes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trin 21 • fleksibilitetstillæg 0,25 • funktionstillæg
Erfaren	<ul style="list-style-type: none"> • Løser selvstændigt og med overblik og overskud opgaverne i sin portefølje • Kan oplære nye kolleger i flere af teamets opgaver • Bringer naturligt viden om den kommunale organisering og forvaltningsmetode ind i praksis • Indgår i løsningen af tværgående opgaver • Bestrider naturligt funktion som både nøgle- og vidensperson. <p>Uddannelsesniveau: kommunom. Eventuel påbegyndelse af diplomuddannelse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trin Trin 21 (+ 6 trin v 7 års erfaring), 30, 32 • fleksibilitetstillæg - niveau 0,5 - 1,0 • Hertil kan komme individuelle kvalifikations- og funktionslønstillæg
Specialist i Gribskov Kommune	<ul style="list-style-type: none"> • Underviser egne og øvrige kolleger i organisationen • Oplærer nye kolleger i centerets opgaver • Rådgiver kolleger ift. opgaveløsningen • Er opsøgende og nysgerrig i forhold til at udvikle opgaveløsningen • Koordinerende rolle internt • Høj grad af selvstændighed og fortrolighed ift. håndtering af forskellige opgaver • Personlig autoritet • Bestrider naturligt funktion som både nøgle- og vidensperson, samt 	<ul style="list-style-type: none"> • Trin 36-41 (42) • fleksibilitetstillæg - niveau 0,5 - 1,0 • Funktionsansvar 1,0 - 2,0 • Hertil kan komme individuelle kvalifikations- og funktionslønstillæg

	<p>selvstændigt højt sagsansvar.</p> <p>Udd. niveau: kommunom og diplomuddannelse eller anden relevant specialiseret uddannelse.</p>	
HK - Leder	<ul style="list-style-type: none"> ● Personale- og faglig ledelse ● Tæt samarbejde med centerchef/direktionen inden for sit opgavefelt. <p>Uddannelsesniveau: kommunom og diplomuddannelse eller anden relevant specialiseret uddannelse. Derudover krav om offentlig lederuddannelse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Trin 42-47 ● fleksibilitetstillæg - niveau 0,5 - 1,5 ● Funktionsansvar 1,0 - 3,0 ● Tyngde/faglig kompetence 1,0 - 3,0 ● Hertil kan komme individuelle kvalifikations- og funktionslønstillæg <p>Øvre grænse findes ifht. fagchef eller tilsvarende med niveau ca. 46.000 - 50.000</p>

Link til illustreret model > 



HK trappemodel.pdf