



Forhåndsftale om funktionsløn-, kvalifikations- og/eller resultatløn

Allerød Kommune og Lederforeningen i DSR indgår herved følgende aftale:

§ 1.

Aftalen vedrører

Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v. - 71.01

§ 2.

Aftalen gælder for følgende personalegruppe:

Plejecenterledere og souschefer ved Allerød kommunes plejecentre

§ 3.

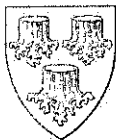
Deltagere i forhandlingen:

<u>For DSR:</u>	<u>For Allerød Kommune:</u>
Marianne Anker Bechmann / Irene Hesselberg	Helle Petersen / Nete Mårtensson

§ 4

Særlige bemærkninger

- Aftalen er gældende fra 1. august 2021 og er bindende indtil ophør jf. § 8. Eventuelle lønmæssige ændringer begrundet i aftalen sker fra denne dato.
- Medmindre andet fremgår, er samtlige tillæg arbejdstidsbestemte, pensionsgivende og anført i årlige grundbeløb i 1. januar 2006 niveau.
- Aftalen erstatter hidtidig forhåndsftale vedrørende *Klassificering af virksomhedsledere og daglige ledere ved Plejecenterområder og Hjemmeplejen pr. 1. september 2016.*



§ 5a

Grundløn, funktions-, kvalifikations- og resultatløn

Stk. 1

GRUNDLØN	GRUNDLØNSTRIN
Plejecenterleder	L14

Stk. 2

FUNKTIONSLØN	Tillæg
a Grundtillæg se § 7	10.000
b Plejecenter uden souschef	10.000
c Kapacitet mellem 10 – 39 boliger*	10.000
d Kapacitet mellem 40 – 59 boliger*	20.000
e Kapacitet mellem 60 – 79 boliger*	30.000
f Kapacitet mellem 80+ boliger*	40.000
g Midlertidige pladser (1-3 pladser)	8.000
h Midlertidige pladser - pr. plads over 3 max. 5 i alt	2.000
i Aktivitetscenter	8.000
j	

* Inkl. normering til ægteparboliger

Stk. 3

KVALIFIKATIONSLØN	Tillæg
a Relevante ledelseskvalifikationer og ledelseserfaring	Aftales individuelt
b	
c	

Stk. 4

RESULTATLØN	
a Konkrete aftalte ekstraordinære indsatser af en særlig karakter se § 7	Aftales i det konkrete tilfælde



§ 5b

Grundløn, funktions-, kvalifikations- og resultatløn

Stk. 1

GRUNDLØN	GRUNDLØNSTRIN
Souschef	L12

Stk. 2

FUNKTIONSLØN	Tillæg
a Grundtillæg se § 7	10.000
b Kapacitet mellem 10 – 39 boliger*	10.000
c Kapacitet mellem 40 – 59 boliger*	20.000
d Kapacitet mellem 60 – 79 boliger*	30.000
e Kapacitet mellem 80+ boliger*	40.000
f	
g	

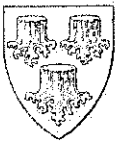
* Inkl. normering til ægteparboliger

Stk. 3

KVALIFIKATIONSLØN	Tillæg
a Relevante ledelseskvalifikationer og ledelseserfaring	Aftales individuelt
b	
c	

Stk. 4

RESULTATLØN	
a Konkrete aftalte ekstraordinære indsatser af en særlig karakter se § 7	Aftales i det konkrete tilfælde



§ 6

Bemærkninger vedr. modregning

Hvis der centralt aftales grundlønshøjelser, kan der ske modregning i lokalt aftalte trin/tillæg, herunder personlig lønordning, hvis overenskomsten giver mulighed for dette. Ligeledes kan centralt aftalt funktions- og/eller kvalifikationsløn, der allerede via denne aftale ydes betaling for, blive modregnet i den decentralt aftalte funktions- og/eller kvalifikationsløn.

Forinden en evt. modregning bliver iværksat, orienteres Lederforeningen i DSR, der – hvis de ønsker det – kan indlede forhandling af sagen.

§ 7

Øvrige bemærkninger

Vedrørende §§ 5a og b, stk. 1 + stk. 2a:

Grundlønshøjelserne er udtryk for en samlet vurdering af stillingernes omfang, indhold og ansvarsområde og anses af parterne for rimelig i forhold til kommunens størrelse og stillingernes organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen. Ved grundlønshøjelserne er der taget hensyn til stillingernes samlede ansvar og kompleksitet, herunder stillingernes samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Højelserne afspejler endvidere det ledelsesmæssige ansvar og de ledelsesmæssige funktioner og opgaver i relation til bl.a. faglig ledelse, administrativ ledelse, personaleledelse og strategisk ledelse.

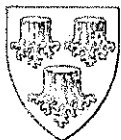
Grundlønshøjelserne dækker endvidere, at den pågældende leder/souschef har de forventede, formelle uddannelsesmæssige krav til stillingen herunder en diplomuddannelse i ledelse.

Vedrørende §§ 5a og 5b, stk. 4a:

Honorering for konkrete aftalte, ekstraordinære indsatser af en særlig karakter sker efter nærmere aftale og med udgangspunkt i § 6 i overenskomsten vedrørende resultatlønsordning. Der kan både være tale om ekstraordinære indsatser på eget plejecenter og på tværs af hele plejecenter-området i Allerød Kommune. Aftale om honorering skal så vidt muligt være aftalt med Lederforeningen i DSR forinden arbejdet iværksættes.

Vedrørende individuel lønforhandling:

Individuel lønforhandling kan som udgangspunkt ske årligt efter bestemmelserne i henholdsvis overenskomstens § 7 om lønaftaler for ledere, Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartelletts område og Allerød Kommunes lønpolitik.



§ 8 Opsigelse og ophør

- stk. 1: Denne aftale kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder til en overenskomstperiodes udløb. Hvis aftalen opsiges, har den fortsat virkning i indtil 6 måneder. I den periode skal parterne tage initiativ til forhandling og udvise positiv forhandlingsvilje. Kan der ikke opnås enighed bortfalder nærværende aftale, medmindre andet aftales.
- stk. 2: Funktionsløn bortfalder uden yderligere varsel, når funktionen ophører. Dog betales funktionslønnen for hele den måned, hvor funktionen bortfalder, medmindre funktionen og dermed funktionslønnen erstattes af en ny funktion, og betalingen for denne udgør et tilsvarende eller højere niveau end det tidligere.
- stk. 3: Medmindre andet aftales, er kvalifikationsløn personlig og bevares ved overførsel til anden stilling på samme niveau inden for samme stillingsområde. Ved forfremmelse aftales, hvor stor en del af kvalifikationslønnen, der bevares.
- stk. 4: Aftalen genforhandles/ajourføres så vidt muligt senest i oktober kvartal efter en overenskomstfornyelse, hvis overenskomsten giver anledning til at ændre aftalen. Begge parter er enige om, at der til enhver tid kan optages forhandlinger om ændringer i aftalen, hvis det skønnes nødvendigt.

Underskrift m.v.

Dato: 29-06-2021

For Lederforeningen i DSR

underskrift

For ALLERØD KOMMUNE

underskrift

