

Aftale om Ny Løn i Kriminalforsorgen – for sygeplejersker

§ 1. I tilslutning til aftalen mellem Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd om sygeplejersker i staten er der mellem Direktoratet for Kriminalforsorgen og Dansk Sygeplejeråd indgået følgende aftale om tillæg i henhold til ny løn:

Aftalen omfatter personale på Kriminalforsorgens tjenestesteder, der er uddannet som sygeplejerske, dvs. sygeplejersker, oversygeplejersker og sygeplejefaglig leder.

Kapitel 1. Generelle bestemmelser

§ 2. Ved jobberfaring i relevant beskæftigelse uden for Kriminalforsorgen samt ved beskæftigelse i stillingen i Kriminalforsorgen gives et varigt kvalifikationstillæg på 6.400 kr. (grundbeløb oktober 1997) efter 5 års erfaring. Tillægget forhøjes til 12.800 kr. (oktober 1997) efter i alt 7 års relevant erfaring. Nyansatte med henholdsvis 5 og 7 års erfaring uden for Kriminalforsorgen, som tillægges kvalifikationstillæg i henhold til disse bestemmelser, kan ikke tillige oppebære kvalifikationstillæg i forbindelse med 5 eller 7 års beskæftigelse i stillingen i Kriminalforsorgen.

Stk. 2. Det er en forudsætning for de nævnte tillæg, at der i den pågældende stilling er behov for det omhandlede erfaringsgrundlag. I forbindelse med jobberfaring ved beskæftigelse i stillingen er det en forudsætning, at den omhandlede jobberfaring har givet sig udslag i tilsvarende relevant arbejde.

§ 3. For gennemført KFL, der i medarbejderens nuværende stilling har medført et tilsvarende kvalificeret arbejde, men ikke har givet sig udslag i en lederstilling, kan der ydes et kvalifikationstillæg på op til 6.400 kr. (oktober 1997) pr. år. Tillægget bortfalder i forbindelse med udnævnelse eller funktion/konstitution i en lederstilling.

Kapitel 2. Uddannelse

§ 4. Ved dokumenteret sygeplejefaglig eller anden afsluttet kriminalforsorgsrelevant videreuddannelse, der er påbegyndt efter aftale med vedkommende tjenestesteds leder, og som har medført tilsvarende kvalificeret arbejde, kan der gives et kvalifikationstillæg.

§ 5. Der ydes et funktionstillæg på minimum 3.900 kr. (oktober 1997) til sygeplejersker, så længe de gør tjeneste i et lukket fængsel.

Kapitel 3. Supplerende bestemmelser om tildeling af tillæg mv.

§ 6. I forbindelse med nyansættelse af medarbejdere kan allerede gennemført, afsluttet videreuddannelse af den i kapitel 2 nævnte karakter danne grundlag for kvalifikationstillæg. Det er herved en forudsætning, at tjenestestedet har behov for at udnytte de særlige færdigheder, som videreuddannelsen har sat den pågældende i stand til at varetage, og at dette faktisk giver sig udslag i vedkommende medarbejders arbejdsopgaver.

§ 7. Der kan udover de i kapitel 2 nævnte tilfælde efter en konkret vurdering aftales kvalifikationstillæg baseret på personlige eller faglige kvalifikationer. Der kan herved bl.a. lægges vægt på medarbejderens evne og engagement med hensyn til løsning og udvikling af opgaver i

overensstemmelse med Kriminalforsorgens principprogram og visioner samt med lokalt fastsatte mål.

§ 8. Der kan efter en konkret vurdering ydes midlertidige eller varige funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner, der ikke følger af stillingens normale indhold, eller som omfatter varetagelse af opgaver med særlige kvalitative eller kvantitative indhold.

§ 9. Der kan herudover med baggrund i tilsvarende hensyn som nævnt i §§ 12 og 13 aftales engangsvederlag for særlig indsats.

§ 10. Der kan i konkrete situationer indgås aftale om kvalifikationstillæg af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

§ 11. Tillæg efter dette kapitel kan alene ydes, hvis der ikke allerede er aftalt tillæg herfor i overensstemmelse med reglerne ovenfor i kapitel 2.

Kapitel 4. Kompetenceregler

§ 12. Det er ansættelsesmyndigheden, der indenfor sine budgetmæssige rammer indgår aftale efter ovenstående bestemmelser med den pågældende personaleorganisation eller den, som organisationen bemyndiger hertil. Hvis tjenestestedet ikke har ansættelsesmyndigheden, indsendes sagen til direktoratet med en indstilling bilagt den nødvendige dokumentation.

§ 13. Denne aftales bestemmelser er gældende, indtil anden aftale indgås.

København, den 8/7-04



Dansk Sygeplejeråd



Direktoratet for Kriminalforsorgen

Vejledning om Ny Løn til sygeplejersker

1. Vedlagt fremsendes aftale om ny løn for sygeplejersker i Kriminalforsorgen..

Aftalen har tilbagevirkende kraft fra den 1. april 2003.

Aftalen er indgået med baggrund i fællesoverenskomsten af 24. april 2003 mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II samt organisationsaftale af 20. august mellem Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd. Aftalerne findes på Personalestyrelsens hjemmeside (www.perst.dk) under "overenskomster og aftale", "COII", "organisationsaftale".

2. For sygeplejerskerne vil der være tale om en obligatorisk overgang. Der er således ikke valgmulighed, hvorfor alle sygeplejersker skal overgå med virkning fra 1. april 2003.

Vedkommende ansættelsessted (for arresthusenes vedkommende direktoratet) vil drage omsorg for en såkaldt "teknisk overførsel" til ny løn. Dette betyder, at ansættelsesmyndigheden overfører den pågældendes løn med virkning fra den 1. april 2003.

Ved overgangen til ny løn vil alle beløbsmæssigt blive stillet, som før de gik over til ny løn. Hittidige lokallønstillæg mv. vil blive opretholdt. I det omfang, den hittidige løn incl. sådanne tillæg overstiger den løn, den enkelte medarbejder er berettiget til efter de nye lønformer, vil vedkommende få et udligningstillæg *til udligning af lønforskellen*. For tjenestemandansatte vil det være i form af et *varigt* ikke-pensionsgivende kvalifikationstillæg. For overenskomstansatte sygeplejersker, der måtte være på gammel løn, vil udligningstillægget være pensionsgivende.

Der vil som nævnt ikke ske nogen forhøjelse af den samlede løn som følge af overgangen fra den 1. april 2003 til ny løn. Udgangspunktet er således, at medarbejdere med den anciennitets- og tillægsbestemte løn (efter de hittidige kriterier), de har ved overgangen til ny løn, får samme løn som hidtil.

Medarbejdere, der ikke er på slutløn efter gammelt lønsystem sikres endvidere efter særlige regler herom værdien af førstkomende anciennitetsstigning. Dette tillæg tilskrives ovennævnte lokale kvalifikationstillæg.

3. Det følger af principperne for ny løn til sygeplejersker, at den enkeltes løn skal aftales lokalt. Aftale vil skulle indgås mellem vedkommende Dansk Sygeplejeråd og ansættelsesmyndigheden. Dette betyder for så vidt angår ansatte i arresthusene, at aftale skal indgås mellem Dansk Sygeplejeråd og direktoratet.

Grundlaget for den lokale forhandling vil udover aftale af 24. april 2003 være rammeaftalen af dags dato.

Det er i den forbindelse tillige hensigten, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling.

Grundlaget for forhandlingen vil endvidere være de løn- og budgetmæssige oplysninger, der måtte være tilgængelige på området.

Man vil lokalt kunne beskrive forhandlingsprocedurer mv.

Medarbejdere, der finder anledning til, at de i forbindelse med overgangen til ny løn bør have tillæg i overensstemmelse med retningslinierne i de vedlagte aftaler, får mulighed *for at fremsætte forslag herom, som udgangspunkt senest pr. 1. oktober*, første gang den 1. oktober 2004, således at der kan forhandles lønvilkår i løbet af efteråret.

Det er vigtigt, at forhandlingsparterne er opmærksomme på, at disse forhandlinger indeholder 2 elementer: Man skal såvel drøfte lønforhold for den tid, der vedrører perioden fra den tekniske overførsel til ny løn, d.v.s. perioden fra den 1. april 2003 som de fremadrettede forhold, der begrunder sig i tiden fra forhandlingens dato og frem.

Ved lønforhandlingerne skal der bl.a. tages stilling til ydelse af eventuelle kvalifikations- og funktionstillæg og ydelse af eventuelt anciennitetstillæg, se rammeaftalens § 2.

Tillæg efter pkt. a. og b. ydes med virkning fra det tidspunkt, den pågældende opfylder betingelserne herfor, dog tidligst fra 1. april 2003.

Lønforhandlinger efter 4. kvartal 2004 sker herefter en gang årligt, i perioden fra 4. kvartal i et år (d.v.s. næste gang i perioden 1. oktober- 31. december 2005). Lønforbedringer, der aftales ved disse forhandlinger vil normalt have virkning fra den 1. januar det påfølgende år (d.v.s. næste gang fra den 1. januar 2006).

Forslag rejses over for tjenestestedets ledelse. Arresthusene skal indsende forslag til direktoratets personalekontor med kopi til Dansk Sygeplejeråd, med en begrundet indstilling, herunder en nærmere vurdering af, om man finder betingelserne i aftalen opfyldt.

Forslag kan rejses af ledelsen eller Dansk Sygeplejeråd uden der foreligger et forslag fra medarbejderen herom.

4. Aftalen bygger på den grundholdning, at man bør se løndannelsen i sammenhæng med de lokale behov og krav.

Ad kapitel 1: Formodningen er for, at anciennitetsbestemmelsen i § 2 skal bringes i anvendelse. Der skal foreligge særlige grunde til, at bestemmelsen ikke anvendes, idet formodningen er for, at en medarbejder gennem den erfaring m.v., som optjenes i relevant beskæftigelse uden for eller i Kriminalforsorgen tilegner sig kvalifikationer, der kan anvendes i det daglige arbejde. Dette betyder samtidig, at hvor en medarbejder undtagelsesvis ikke ses at opfylde betingelserne om "at der er behov for det omhandlede erfaringsgrundlag" eller at erfaringen ikke har givet "sig udslag i tilsvarende relevant arbejde", skal ledelsen give vedkommende besked. Denne besked skal være givet den pågældende senest 3 måneder forinden, medarbejderen opfylder betingelserne anciennitetsmæssigt. Tilfælde af denne karakter bør få ledelsen til at overveje situationen, herunder om medarbejderen ved eventuelle nye initiativer kan bringes til at fungere på hensigtsmæssig måde.

For medarbejdere i Kriminalforsorgen gælder anciennitetsbestemmelsen kun for ansatte, der pr. datoen for overgangen til ny løn (den 1. april 2003) endnu ikke har opnået 5 henholdsvis 7 års beskæftigelse. Baggrunden herfor er, at en sådan medarbejder gennem det lønniveau, vedkommende har opnået på gammel løn er tilgodeset anciennitetsmæssigt for den allerede gennemførte beskæftigelsesperiode, idet vedkommendes hidtidige lønniveau bibeholdes på ny løn.

Dette betyder, at en sygeplejerske, der pr. 1. august 2003 har 6 års anciennitet i Kriminalforsorgen, alene vil kunne få 1 anciennitetstillæg efter aftalens § 2, når vedkommende har opnået 7 års beskæftigelse i Kriminalforsorgen.

For udefra kommende (nyansatte) sygeplejersker gælder, at de opnår tillæg i forbindelse med deres ansættelse i Kriminalforsorgen i overensstemmelse med § 2, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, herunder de allerede har 5 eller 7 års relevant beskæftigelse, og der i den stilling, som den pågældende skal bestride, er behov for dette erfaringsgrundlag. Det bemærkes, at det i den situation vil kunne være relevant eventuelt i stedet at overveje et rekrutteringstillæg, hvis forholdene i øvrigt taler herfor.

Med hensyn til tillæg for KFL vil fx visse ikke helt underordnede koordinerende funktioner m.v. i en ikke-lederstilling, der samtidig løses tilfredsstillende, kunne gøre anvendelsen af tillæg efter § 3.

Ad kapitel 2: Med hensyn til de mere *specifikke uddannelsesforløb*, der kan give anledning til et kvalifikationstillæg, er det en grundlæggende forudsætning, at videreuddannelsen giver sig udslag i et tilsvarende kvalificeret arbejde. Det kan naturligvis være vanskeligt at vurdere, hvornår forløbet har givet sig udslag i et tilsvarende kvalificeret arbejde. Dette må imidlertid ses i forhold til, om tjenestestedet selv har givet anledning til deltagelse i efteruddannelsesforløbet. Det er nemlig som udgangspunkt en forudsætning, at uddannelsesforløbet er gennemført efter aftale med tjenestestedets leder. Denne forudsætning er medtaget, idet man herved knytter efteruddannelsesforløbet til tjenestestedets vurdering af, hvad der er relevant i kompetenceudviklingsmæssig henseende og dermed, hvad tjenestestedet har behov for. Der vil således typisk være tale om uddannelsesforløb, som er aftalt i forbindelse med MUS. En forudgående aftale ved MUS er dog ikke en egentlig forudsætning for, at forløbet kan give sig udslag i et tillæg.

Hvis således uddannelsesforløbet er aftalt med tjenestestedet, herunder at der er givet tjenestefrihed og/eller økonomisk støtte hertil fra tjenestestedet, er formodningen for, at uddannelsesforløbet giver sig udslag i tilsvarende kvalificeret arbejde. Hvis omvendt en medarbejder har orienteret sit tjenestested om, at han/hun deltager i fx noget aftenskoleundervisning i sin fritid for egen regning, kan et sådant forløb normalt først give anledning til et kvalifikationstillæg efter reglerne om specifikke videreuddannelsesforløb, hvis undervisningen har givet relevante færdigheder med heraf følgende tilsvarende kvalificeret arbejde til følge.

Som eksempel på videreuddannelsesforløb, der i almindelighed kan give anledning til et kvalifikationstillæg kan nævnes gennemført uddannelse eller tilsvarende kvalifikation indenfor psykiatri og/eller misbrugsområdet eller gennemført uddannelse som behandlersygeplejerske, idet der naturligvis samtidig forudsættes, at den opkvalificering, som kursusforløbet skal give, udmønter sig i et tilsvarende kvalificeret arbejde.

Medarbejdere, der ansættes udefra, vil naturligvis ikke kunne henvise til, at deres tidligere gennemførte videreuddannelsesforløb er påbegyndt efter aftale med lederen af vedkommende tjenestested.

Dette forhold skal dog ikke derved afskære denne gruppe nyansatte medarbejdere fra at komme i betragtning med hensyn til tillæg efter § 4. Dette kommer særligt tydeligt frem, hvor der direkte i det stillingsopslag, den pågældende har søgt på, efterspørges særlige videreuddannelsesmæssige kvalifikationer. Endvidere, hvor det fra begyndelsen ligger fast, at den nye medarbejder skal varetage særligt kvalificeret arbejde på grundlag af vedkommendes uddannelsesmæssige erfaringer. Hvis imidlertid en ny medarbejder bliver ansat alene til at varetage almindelige funktioner inden for vedkommende jobområde, vil tillæg som følge af en gennemført særlig videreuddannelse normalt ikke i sig selv give anledning til tillæg. Et kriterium for, om man bør overveje et kvalifikationstillæg efter de mere specifikke bestemmelser vil være, om den videreuddannelse, den nye medarbejder har gennemført, er i overensstemmelse med den generelle kompetenceudviklingspolitik inden for

Kriminalforsorgen. Tilsvarende gælder, hvis uddannelsen er omfattet af et af de indsatsområder, tjenestestedet arbejder på eller har planer om at iværksætte arbejde på.

Ad kapitel 3: Tillæg efter dette afsnit kan gives som såvel varige som midlertidige. Det vil typisk være tillæg efter § 3, der vil kunne udmøntes i en lokal lønpolitik.

Tillæg efter § 6 forudsætter bl.a., at der er behov for at udnytte de særlige færdigheder, den nyansatte har fået gennem sin videreuddannelse.

Med hensyn til de personlige og faglige kvalifikationer, der er nævnt i § 7, bemærkes indledningsvis, at opregningen i rammeaftalen mellem Dansk Sygeplejeråd og direktoratet ikke er udtømmende. Om en medarbejders kvalifikationer skal medføre tillæg efter denne bestemmelse beror i meget høj grad på de lokale forhold. Vurderingen foretages på baggrund af medarbejderens aktuelle funktionsniveau. Opmærksomheden henledes i øvrigt særligt på bestemmelsen i § 11.

I forbindelse med ydelse af rekrutterings- eller fastholdelsestillæg efter § 10 skal tjenestestedet holde sig for øje, hvordan de allerede ansatte sygeplejersker er lønindplaceret. Tjenestestedet skal endvidere være opmærksom på muligheden for at give rekrutteringstillæg til enesygeplejersker.

5. Direktoratet forventer at kunne udsende nærmere materiale om det tilgængelige lønmateriale.

Denne vejledning vil tillige med rammeaftalen mellem Dansk Sygeplejeråd og direktoratet af dags dato blive optaget i Kriminalforsorgens Administrative Regelsamling.