

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FOA – FAG OG ARBEJDE

FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F

FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2018
INDEN FOR
HUS/REN/SERVICE-OMRÅDET

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning.....	3
2. Løn.....	3
2.1. Nyt grundbeløb.....	3
2.2. Grundlønshøjelser.....	3
2.3. Kvalifikationsløn.....	5
3. Pension og ATP	6
3.1. ATP engangsprovenu.....	6
4. Arbejdstid og særydelser	6
4.1. Pension af særydelser.....	6
5. Kompetencefond.....	6
6. Fra ufaglært til faglært.....	7
7. Protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	7
8. Afslutning	7
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..	9
Bilag 2: Puljer mv.....	10
Bilag 3: Kompetencefond.....	11
Bilag 4: Administrationsgrundlaget for "Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært" vedrørende FOA og 3F	15
Bilag 5. Protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	20

Dato:	9. maj 2018
Sted:	Danske Regioner
Deltagere:	Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA – Fag Og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornys for perioden fra den 1. april 2018 til den 31. marts 2021 på nedenstående vilkår under forudsætning af, at der opnås forlig i øvrigt med Fagligt Fælles Forbund – 3F og FOA – Fag og Arbejde.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2018.

2. Løn

2.1. Nyt grundbeløb

Grundbeløbsniveauet omlægges til niveau 31. marts 2018 med virkning fra 1. oktober 2018 jf. OK-18 forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

Den redaktionelle tilretning af centrale aftaler (overenskomster, aftaler mv.), som følge af omlægningen til nyt grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2018, sker i OK-18 perioden i forbindelse med øvrig redigering af overenskomster og aftaler.

2.2. Grundlønsforhøjelser

Med virkning fra 1. april 2019 er der aftalt følgende grundlønsforbedringer:

Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever

I § 6, stk. 2 forhøjes grundlønstillægget til trin 18 med 888 kr. fra 845 kr. til 1.733 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

I § 8, stk. 2 forhøjes kvalifikationstillægget efter 6 års beskæftigelse til trin 23 med 1.298 kr. fra 2.350 kr. til 3.648 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse

I § 6, stk. 2 forhøjes grundlønstillægget til trin 13 og 14 med 888 kr. fra 835 kr. til 1.723 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

I § 8, stk. 2 forhøjes kvalifikationstillægget til trin 17 efter 3 års ansættelse med 888 kr. fra 835 kr. til 1.723 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Kvalifikationslønstillægget til trin 24 efter 10 års ansættelse forhøjes med 1.298 kr. fra 835 kr. til 2.133 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

I § 8, stk.3 forhøjes kvalifikationstillægget til trin 18 efter 3 års ansættelse med 888 kr. fra 835 kr. til 1.723 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Kvalifikationslønstillægget til trin 25 efter 10 års ansættelse forhøjes med 1.298 kr. fra 835 kr. til 2.133 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

I § 8, stk. 4 forhøjes kvalifikationstillægget til trin 26 efter 3 års ansættelse med 1.298 kr. fra 835 kr. til 2.133 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Kvalifikationslønstillægget til trin 33 efter 10 års ansættelse forhøjes med 1.298 kr. fra 835 kr. til 2.133 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Overenskomst for rengøringsassistenter m.fl.

Der indføres i § 5, stk. 1 et grundlønstillæg til trin 14 på 888 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Der indføres i § 7, stk. 2 et grundlønstillæg efter 2 års beskæftigelse til trin 17 på 888 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Der indføres i § 7, stk. 2 et grundlønstillæg efter 5 års beskæftigelse til trin 20 på 1.298 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Overenskomst for husassistenter m.fl.

Der indføres i § 5, stk. 1 et grundlønstillæg til trin 14 og trin 16 på 888 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Der indføres i § 7, stk. 2 et grundlønstillæg efter 2 års beskæftigelse til trin 17 på 888 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Der indføres i § 7, stk. 2 et grundlønstillæg efter 5 års beskæftigelse til trin 20 på 1.298 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Der indføres i § 7, stk. 3 et grundlønstillæg efter 2 års beskæftigelse til trin 20 på 1.298 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Der indføres i § 7, stk. 3 et grundlønstillæg efter 5 års beskæftigelse til trin 23 på 1.298 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

Forbedringerne gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 10,34 mio. kr.

2.3. Kvalifikationsløn

Adgangen til optjening af erfaring efter § 7 i henholdsvis overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. og overenskomst for husassistenter m.fl. udvides ved tilføjelse af følgende:

I overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. § 7 indføres nyt stk. 3:

”Stk. 3

Dokumenterede ansættelsesperioder efter 1. april 2019 inden for rengørings- eller husassistentsområder i regioner og kommuner medregnes ved opgørelsen af anciennitet i stk. 2.

BEMÆRKNING

Ved rengørings- og husassistentområder inden for regioner og kommuner menes ansættelse omfattet af overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. (34.02.1) og overenskomst for husassistenter m.fl. (34.01.1) inden for RLTN's forhandlingsområde og tilsvarende overenskomster inden for det kommunale område.

Medarbejderen skal dokumentere ansættelsesperioderne. Medarbejderne har ret til at få medregnet dokumenteret erfaring fra det tidspunkt, hvor den nødvendige dokumentation for perioden foreligger.”

I overenskomst for husassistenter m.fl. § 7 indføres nyt stk. 4:

”Stk. 4

Dokumenterede ansættelsesperioder efter 1. april 2019 inden for rengørings- eller husassistentsområder i regioner og kommuner medregnes ved opgørelsen af anciennitet i stk. 2 og 3. For så vidt angår stk. 3 er det dog en yderligere betingelse, at ansættelsen helt eller delvist relaterer sig til en funktion som tilsynsassistent.

BEMÆRKNING

Ved rengørings- og husassistentområder inden for regioner og kommuner menes ansættelse omfattet af overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. (34.02.1) og overenskomst for husassistenter m.fl. (34.01.1) inden for RLTN's forhandlingsområde og tilsvarende overenskomster inden for det kommunale område.

Medarbejderen skal dokumentere ansættelsesperioderne. Medarbejderne har ret til at få medregnet dokumenteret erfaring fra det tidspunkt, hvor den nødvendige dokumentation for perioden foreligger.”

Merudgift: 0,36 mio. kr.

3. Pension og ATP

3.1. ATP engangsprovenu

3.1.1 Særligt for FOA

Der henvises til pkt. 2. i forhandlingsprotokollen for FOA-Fælles af d. 7. maj 2018 mellem RLTN og FOA – Fag og Arbejde vedr. FOA's andel.

3.1.2 Særligt for 3F

ATP-engangsprovenu for hele 3F udgør 450.362 kr. ATP-engangsprovenuet er anvendt i den regionale kompetencefond.

4. Arbejdstid og særydelser

4.1. Pension af særydelser

Pension af særydelser, jf. arbejdstidsaftalen mellem RLTN og FOA m.fl. § 28, stk. 2 forhøjes pr. 1. april 2019 fra 6 % til 12,6 %.

Merudgift: 3,34 mio. kr.

5. Kompetencefond

5.1 Særligt for FOA

Det er mellem RLTN og en række organisationer i Forhandlingsfællesskabet aftalt, at kompetencefonden videreføres i overenskomstperioden, jf. bilag 3.

Der henvises til pkt. 2. i forhandlingsprotokollen for FOA-Fælles af d. 7. maj 2018 mellem RLTN og FOA – Fag og Arbejde vedr. FOA's andel.

5.2 Særligt for 3F

Parterne er enige om, at de varige midler, som organisationerne ved OK-15 afsatte til kompetencefonden, som minimum genanvendes i kompetencefonden.

Følgende midler afsættes således til kompetencefonden:

Varige midler pr. 1. april. 2018: 0,82 mio. kr.

Heraf udgør:

- Genanvendte varige midler fra OK-15: 0,79 mio. kr.

Engangsmidler pr. 1. april 2018: 0,45 mio. kr.

Engangsmidlerne udgøres alene af ATP-engangsprovenuet.

6. Fra ufaglært til faglært

Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært er videreført ved OK-18, jf. pkt. 1.9 og bilag 6 i det generelle forlig.

6.1 Særligt for FOA

Der henvises til pkt. 3. i forhandlingsprotokollen for FOA-Fælles af d. 7. maj 2018 mellem RLTN og FOA – Fag og Arbejde vedr. FOA's andel.

6.2 Særligt for 3F

Fagligt Fælles Forbund – 3F's midler til uddannelsesløft ufaglært til faglært udgør pr. 1. april 2018 1,93 mio. kr. årligt.

Parterne er enige om, at videreførelsen sker i henhold til principperne i administrationsgrundlag for "Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært", som i OK-15 perioden.

Administrationsgrundlag er vedlagt som bilag 4.

7. Protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Parterne er enige om, at protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob redigeres i overensstemmelse med bilag 5.

8. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2018, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 9. maj 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FOA – FAG OG ARBEJDE:



For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter mfl. af den 11. februar 2016.
- Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever af den 26. februar 2016
- Overenskomst vedr. løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse af den 23. februar 2016
- Arbejdstidsaftale for husassistenter m.fl., rengøringsassistenter m.fl. og fotografer af den 4. marts 2016
- Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA – Fag Og Arbejde, HK/KOMMUNAL og DL-Patient/Administration/Kommunikation af d. 25. juni 2015

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Husassistenter	1.632	551,37	0,35%	1,93
Rengøringsassistenter	1.856	618,07	0,35%	2,16
Erhvervsuddannede serviceassistenter m.fl.	2.135	739,59	0,35%	2,59
Servicemedarbejdere/serviceassistenter	967	344,44	0,35%	1,21
Pulje til særlige formål - pension af særydelser				4,12
Prioriterede grupper - erhv.udd.serviceass.				0,64
Prioriterede grupper - servicemed.arb./ass.				0,26
Prioriterede grupper - husassistenter				0,53
Prioriterede grupper - rengøringsassistenter				0,61
Total	6.590	2.253,48	0,35%	14,05

Udgifter	Udmøntnings- tidspunkt	Puljeforbrug (mio. kr.)		
		Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af lønsum
1. Løn				
1.1 Grundlønforhøjelser				
Tillægsforhøjelser	01-04-2019	10,34	73,58%	0,46%
2. Kvalifikationsløn				
2.3 Tilføjelse i §7	01-04-2019	0,36	2,59%	0,02%
4. Arbejdstids og særydelser				
4.1 Pension af særydelser 6,6%	01-04-2019	3,34	23,75%	0,15%
Udgifter i alt		14,04	99,91%	0,62%
Over/underskud		0,01	0,09%	0,00%

Bilag 3: Kompetencefond

Aftale om Kompetencefonden mellem RLTN og HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening, FOA – Fag og Arbejde, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Metal/håndværkerorganisationerne, Konstruktørforeningen og Maskinmestrenes Forening

§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Aftalen omfatter alle ansatte inden for de organisationers forhandlingsområde og inden for de overenskomster, som er oplyst i bilag 1 og er:

1. personale i regional tjeneste
2. personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 2. INDLEDNING OG FORMÅL

Formålet med aftalen er at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau, til gavn for den regionale opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på det regionale arbejdsmarked, herunder den enkeltes kompetencer i forhold til en styrket, tværgående opgaveløsning.

Fonden er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i regionerne for de medarbejdergrupper, der er omfattet af aftalen. Fonden er dermed et supplement til og kan anvendes i sammenhæng med den indsats, der foregår for at styrke den tværgående indsats med henblik på at sikre fokus på patientforløb mv.

§ 3. MIDLERNES ANVENDELSE

Stk. 1.

Midlerne i Kompetencefonden anvendes til kompetenceudvikling i henhold til de aktiviteter, der er fastsat i bilag 2. Listen over aktiviteter kan ændres ved enighed mellem parterne.

Stk. 2.

Ansøgning til fonden foregår på følgende måde:

- Ansøgninger underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation, der er part i denne aftale. Ansøgninger fra flere personer fra den samme arbejdsplads, der søger den samme aktivitet, kan indsendes som en samlet ansøgning.
- Der kan søges op til 25.000 kr. pr. ansat pr. år fra fonden.

Stk. 3.

Såfremt der er midler til rådighed, sker tildeling umiddelbart på baggrund af den underskrevne ansøgning i henhold til de aktiviteter, der er fastsat i bilag 2. Parterne sikrer sig inden udbetaling, at den søgte aktivitet er i overensstemmelse med aftalen. Hvis en ansøgning skal undersøges nærmere, meddeler en af parterne den anden part dette indenfor 14 dage.

Stk. 4.

Det er en forudsætning for tildelingen af midler fra fonden, at der er tale om aktiviteter, der ligger ud over den indsats, der i øvrigt finder sted. Midlerne kan anvendes til deltagergebyrer, materialer samt transport og ophold mv.

Stk. 5.

Medarbejderudviklingssamtaler og eventuelle udviklingsplaner er det naturlige udgangspunkt for ansøgninger om midler. Der henvises i øvrigt til de enkelte overenskomster.

Stk. 6.

Tildelte midler udbetales fra Kompetencefonden direkte til arbejdspladsen.

Stk. 7.

Fondens midler kan ikke anvendes til at støtte ansøgninger om uddannelser, der er overenskomstmæssigt fastsat eller hvortil, der er særskilt offentlig finansiering, fx i forbindelse med særlige lovgivningsmæssige indsatsområder eller trepartsaftaler.

BEMÆRKNINGER:

Gælder ikke for så vidt angår punkt 9 og punkt 59 i Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021) fra oktober 2017.

§ 4. STYRING OG ADMINISTRATION**Stk. 1.**

Kompetencefonden består af følgende fondsområder:

- Fondsområde 1: FOA – Fag og Arbejde, 3F – Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal/håndværkerorganisationerne
- Fondsområde 2: HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Konstruktørforeningen og Maskinmestrenes Forening

Fordelingen af overenskomster på fondsområder fremgår af bilag 1.

Stk. 2.

Driften af Kompetencefonden ledes af en styregruppe med repræsentanter fra RLTN og 2 repræsentanter fra hvert fondsområde og en fællesrepræsentant fra de deltagende organisationer. Styregruppen træffer beslutning i enighed.

Styregruppen:

- Træffer beslutning om administration og ansøgningsprocedure for begge fondsområder, så det sker billigt og effektivt.

- Udarbejder statistik og regnskab for begge fondsområder og de enkelte organisationers finansieringsbidrag.
- Træffer beslutning om informationsaktiviteter af generel karakter og kan forestå informationsaktiviteter, der er specifik for det enkelte fondsområde, i samarbejde med parterne på fondsområdet.
- Sikrer en koordineret evaluering af Kompetencefonden.

Stk. 3.

Udgifter til sekretariat, administration og IT-løsninger, evaluering, informationsaktiviteter generelt og på det enkelte fondsområde mv. finansieres inden for Kompetencefondens økonomiske ramme fordelt forholdsmæssigt mellem fondsområderne.

§ 5. ØKONOMI

Stk. 1.

De varige midler som organisationerne ved OK-15 afsatte til Kompetencefonden genanvendes i Kompetencefonden pr. 1. april 2018 og frem. Der kan eventuelt afsættes yderligere midler til Kompetencefonden, som led i overenskomstforhandlingerne.

Stk. 2.

For organisationer, der indtræder i Kompetencefonden pr. 1. april 2019, afsættes mindst 0,05 % af organisationens lønsum finansieret via de organisationsmidler, der er til rådighed pr. 1. april 2019.

Stk. 3.

Midlerne anvendes på fondsområderne efter de tilførsler, der er sket fra de enkelte organisationernes overenskomstforhandlinger, jf. bilag 1. Dertil kommer eventuelle uforbrugte midler i Kompetencefonden fra OK-15.

§ 6. UDMØNTNING AF MIDLER FRA KOMPETENCEFONDEN

Der kan ske udmøntning af midler fra Kompetencefonden fra 1. april 2018 med undtagelse af organisationer, der indtræder i Kompetencefonden pr. 1. april 2019.

§ 7. EVALUERING AF KOMPETENCEFONDEN

Der gennemføres inden udgangen af overenskomstperioden en evaluering af Kompetencefonden, herunder af det enkelte fondsområde, med henblik på drøftelse af en evt. videreførelse af fonden.

§ 8. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2018. Aftalen er midlertidig og ophører ved udløbet af overenskomstperioden med mindre andet aftales som led i overenskomstforhandlingerne.

Stk. 2.

Hvis Kompetencefonden ikke videreføres tilbageføres evt. uforbrugte midler til anvendelse for de bidragende overenskomstområder efter aftale mellem parterne som led i overenskomstforhandlingerne.

Bilag 4: Administrationsgrundlaget for "Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært" vedrørende FOA og 3F

Baggrund

Ved OK-18 blev RLTN og Forhandlingsfællesskabet enige om at afsætte x mio. kr. årligt særligt øremærket til uddannelse af ufaglærte. Heraf udgør midlerne vedrørende FOA og 3F:

Organisation			
3F			
FOA			

Midlerne er afsat med det formål at få flere ufaglærte til at gå i gang med uddannelse via en supplerende finansiering af et uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært". Uddannelsesløftet er målrettet ufaglærte eller faglærte, der ikke har opnået højeste faglærte status inden for faget og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem parterne.

Det er parternes fælles hensigt at ufaglært til faglært puljen anvendes til medarbejdere, som regionen har et ønske om at fastholde evt. i en anden funktion i regionen. Puljen er ikke tænkt som en mulighed for at uddanne medarbejderen ud af regionen.

Puljen skal anvendes til at fjerne økonomiske barrierer, der kan være for, at erfarne medarbejdere tager en faglig uddannelse.

Principper

Det overordnede princip for anvendelsen af midler i ufaglært til faglært puljen er, at der udbetales midler som et supplement til de eksisterende vilkår for faglært uddannelse eller vejen der til. Det vil sige at alle eksisterende overenskomster og aftaler efterleves. Ufaglært til faglært puljens formål er at bidrage med et økonomisk supplement. Det er et lokalt anliggende at sikre, at der er tale om et reelt supplement.

Anvendelse

I daglig tale anvendes midlerne til:

erhvervsuddannelsesforløb fra **ufaglært til faglært**
kursusforløb **på vej** til en faglært uddannelse

Der kan søges:

1. Tilskud der udbetales som et supplement til den overenskomstfastsatte elevløn, som medarbejderen er berettiget til ved indgåelse af en uddannelsesaftale i forbindelse med et uddannelsesforløb fra **ufaglært til faglært**, så medarbejderen opretholder, hvad der svarer til den ordinære løn (se definition nedenfor).
2. Tilskud til kursusafgifter på uddannelses- eller kursusforløb for medarbejdere **på vej** til en faglært uddannelse.
3. Tilskud til lønrefusion for medarbejdere der deltager på uddannelses- eller kursusforløb **på vej** til en faglært uddannelse.

Målgruppen

Der kan søges om tilskud til uddannelse af ufaglærte, og medarbejdere, der ikke har opnået fuld faglært status på jobområdet, når de:

- er fyldt 25 år og
- har 1 års ansættelse i regionen,
- ønsker en faglært uddannelse, eller et kursusforløb på vej til at blive faglært og
- som arbejdsgiveren ønsker at understøtte

Der kan tillige søges om tilskud til uddannelse af en gruppe af ufaglærte og/eller medarbejdere, der ikke har opnået fuld faglært status på jobområdet. Ovenstående kriterier er ligeledes gældende for medarbejdere i en gruppe.

Begrænsede midler

Der er afsat begrænsede midler til formålet. Midlerne tildeles efter først-til-mølle princippet.

Ansøgere

En ansøgning om tilskud, som indsendes til RLTN, skal, for at kunne registreres som gyldig, være underskrevet af medarbejderen, dennes leder, samt TR eller en repræsentant for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation i de tilfælde, hvor der ikke findes en TR på arbejdspladsen.

Relevant faglært område

I forhold til puljens anvendelse er uddannelsesområdet ikke nærmere defineret.

Det er op til medarbejderens ønske og regionens behov, hvorvidt man ønsker at give medarbejderen mulighed for en uddannelse inden for eget område eller inden for et andet fagområde i regionen, hvor medarbejderen kan få beskæftigelse. Puljen kan ikke søges til opsagte medarbejdere.

Den ordinære løn

Den ordinære løn består af følgende elementer:

- grundløn
- funktionsløn og kvalifikationsløn med hidtidig beskæftigelsesgrad
- ulempegodtgørelse i samme omfang som ville blive betalt under sygdom (fast påregnelige ydelser)
- særlig feriegodtgørelse
- pension.

Tilskud til 'på vej' til faglært forløb

Der kan via ufaglært til faglært puljen søges tilskud til uddannelses- og kursusforløb, der bringer medarbejderen på vej til faglært status. Der kan søges støtte til kursusafgift samt dækning af lønrefusion svarende til differencen mellem den overenskomstfastsatte elevløn på den aktuelle uddannelse og medarbejderens ordinære løn. Tilskuddet er et supplement til de øvrige tilskudsmuligheder, som regionen kan ansøge, f.eks. SVU og VEU.

AVU- og FVU- kurser kan indgå som en del af et kursusforløb, der fører på vej til faglært status. Det er f.eks. niveauer i dansk, naturfag og samfundsfag, som kan være forudsætningen for at kunne blive optaget på og gennemføre en faglært uddannelse som voksne.

Tilskud til erhvervsuddannelser der fører til faglært niveau

Regionen og medarbejderen indgår en uddannelsesaftale efter erhvervsuddannelseslovgivningen på de vilkår, regionen i forvejen kan indgå uddannelsesaftaler på.

Puljen kan ansøges om et supplerende tilskud, der svarer til forskellen mellem den overenskomstfastsatte elevløn og medarbejderens ordinære løn på tidspunktet for indgåelse af uddannelsesaftalen. Hensigten er, at medarbejderen i forbindelse med uddannelsen ikke oplever en lønnedgang og regionen ikke har udgifter ud over det sædvanlige i forbindelse med uddannelsen.

Specielt for Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever af 25. februar 2016 er parterne enige om, at:

- uddannelsen skal påbegyndes inden udgangen af det 2. års ansættelse, forudsat at medarbejderen på begyndelsestidspunktet for uddannelsens start er fyldt 25 år, og opfylder betingelserne for at gennemføre en faglært uddannelse som vokselev

er opfyldt såfremt at:

- den ansatte er blevet realkompetencevurderet senest efter 2 års ansættelse med henblik på gennemførelse af et vokselevforløb.
- den ansatte påbegynder vokselevforløbet umiddelbart efter realkompetencevurderingen.

Uddannelsens påbegyndelse kan fortsat undtagelsesvist kortvarigt udsættes pga. uddannelseskapacitet eller tidspunktet for skolens opstart.

Beregning af tilskud

De lokale parter beregner selv det tilskud, der søges om på baggrund af de fastlagte kriterier for beregning af ordinær løn. Som hjælp er der udarbejdet et vejledende beregningsskema (se vejledningen), som vil søge at tage højde for alle udgifter, som er kendte på ansøgningstidspunktet.

Regionen har selv således ansvaret for at det beregnede tilskud svarer til det relevante supplement. I tilfælde af at der bliver søgt om for meget eller uddannelsen afbrydes, er arbejdsgiveren forpligtet til at returnere de ekstra (uforbrugte) midler til puljen. I tilfælde af at der bliver søgt om et mindre tilskud end det reelle behov, så kan der indsendes en tillægsansøgning. Om tillægsansøgningen imødekommes vil afhænge af at der fortsat er midler i puljen.

Tilskuddet kan ikke dække transport, materialer eller vikarer.

Hvis den overenskomstfastsatte elevløn er højere end medarbejderens ordinære løn, fordi den forudsætter en beskæftigelsesgrad på 37 timer ugentligt, og medarbejderen er ansat på en lavere beskæftigelsesgrad, kan der ikke udbetales tilskud. Her oplever medarbejderen ikke en lønnedgang.

Beregningen skal på forlangende forelægges RLTN, FOA og 3F, men skal ikke indsendes sammen med ansøgningen.

Evt. forlængelse af tilskudsperioden og særligt om ekstrabevillinger

I tilfælde hvor uddannelsen må forlænges som følge af lovligt forfald, f.eks. sygdom eller barsel, eller at der af andre årsager sker en forlængelse af uddannelsesperioden, kan der indsendes en tillægsansøgning.

Lønningerne reguleres i takt med de generelle lønstigninger på området. Ved lønregulering af medarbejdere på uddannelsesforløb, der støttes af ufaglært til faglært puljen, kan der indsendes en tillægsansøgning, i det omfang lønnen reguleres yderligere i forhold til regulering af den overenskomstfastsatte elevløn, så differencen/behovet for tilskud ændrer sig,

Der vil være reserveret midler i puljen til netop dette formål. Om en tillægsansøgning imødekommes vil afhænge af, om der er flere midler til rådighed i puljen.

Ansøgningsprocedure

Når leder, medarbejder og TR er enige om, hvilket uddannelsesforløb de lokale parter ønsker at søge tilskud til, indsendes en underskrevet ansøgning til RLTN (ufaglaert@regioner.dk). Ansøgningen kan først registreres og behandles, når den er underskrevet af leder, medarbejder og TR.

Sagsgangen mellem RLTN og FOA, 3F er som følger:

1. RLTN registrerer den indkomne ansøgning og påfører ansøgningen et sagsnummer.
2. RLTN videreformidler ansøgningen til den relevante organisation (FOA eller 3F).
3. FOA/3F giver inden for 14 dage RLTN besked om hvorvidt ansøgningen kan godkendes.
4. RLTN giver inden for 7 dage besked til FOA/3F hvis der kan konstateres uenighed.
5. Evt. uenighed søges afklaret hurtigst muligt.
6. RLTN forestår, at de tre involverede parter i ansøgningen pr. mail modtager information om godkendelse eller afvisning af ansøgningen samt om udbetaling af det evt. tildelte tilskud.
7. RLTN forestår udbetalingen af det godkendte tilskud til arbejdsgiveren – Tilskuddet udbetales løbende pr. måned.

Aftaler

Regionen er ansvarlig for at udarbejde aftaler om ansættelsesforholdet under uddannelsen samt vilkår efter tilbagevenden på samme måde, som regionen i forvejen gør i henhold til gældende overenskomster og aftaler.

Hvis regionen vælger at indgå en aftale forud for tilskudsbevilling fra puljen, og afslag gives, er puljen ikke ansvarlig for aftalen, og regionen er bundet af den indgåede aftale.

Uddannelsesaftaler kan indgås efter tilsagn om tilskud fra puljen.

Det er op til de lokale parter at sikre, at der er klarhed om medarbejderens rettigheder og regionens forpligtelser under uddannelsesforløbet, og efter endt uddannelse, eller hvis medarbejderen ikke fuldfører uddannelsen.

Konkret indgås der for medarbejderen en uddannelsesaftale som tillæg til ansættelseskontrakten og medarbejderen fortsætter i sit nuværende ansættelsesforhold under uddannelsesforløbet/elevforløbet og optjener løn og anciennitet som hidtil. Der udbetales et tilskud til arbejdsgiveren, der svarer til forskellen mellem den overenskomstfastsatte elevløn og medarbejderens ordinære løn. Efter endt uddannelse vender medarbejderen tilbage til arbejdsgiveren, nu som faglært.

Det er væsentligt, at der er taget stilling til, hvad der sker, når medarbejderen vender tilbage efter endt uddannelse. Tilsvarende er det væsentligt, at der er klarhed over, hvad der sker, hvis uddannelsen afbrydes i utide. Det er dog væsentligt at være opmærksom på formålet med ordningen, nemlig at understøtte uddannelse af medarbejdere, som regionen ønsker at fastholde, evt. i en anden funktion i regionen.

Bilag 5. Protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**§ 1. FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013 OG 1. JANUAR 2013 OG SENERE**

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

§ 2. SÆRLIGT FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013

Stk. 1. Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 2. Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.