

Aftale om Ny Løn for sygeplejersker i kriminalforsorgen

§ 1. I tilslutning til organisationsaftalen mellem Skatteministeriet, CO10 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.

Stk. 2. Aftalen omfatter personale i kriminalforsorgen, der er uddannet som sygeplejerske.

Kapitel 1. Uddannelse

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

§ 3. Der ydes et funktionstillæg på minimum 5.100 kr. (årligt grundbeløb i marts 2012 niveau) til sygeplejersker, så længe de gør helt eller delvist tjeneste i et lukket regime, herunder i et arresthus.

Kapitel 2. Uniformsgodtgørelse

§ 4. Der ydes den ansatte fri tjenestedragt efter nærmere fastsatte regler, jf. organisationsaftalens § 7.

Kapitel 3. Supplerende bestemmelser om tildeling af tillæg mv.

§ 5. I forbindelse med nyansættelse af medarbejdere kan allerede gennemført, afsluttet videreuddannelse af den i kapitel 1 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.

§ 6. Der kan ud over de i kapitel 1 nævnte tilfælde efter en konkret vurdering aftales kvalifikationstillæg baseret på personlige eller faglige kvalifikationer. Der kan her ved 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.

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

§ 8. Der kan herudover med baggrund i tilsvarende hensyn som nævnt i § 11 aftales engangsvederlag for særlig indsats.

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

§ 10. Tillæg efter dette kapitel kan alene ydes, hvis der ikke allerede er aftalt tillæg herfor i overensstemmelse med reglerne ovenfor i kapitel 1.

Kapitel 4. Kompetenceregler

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

Kapitel 5. Kvalifikationstillæg med ophør den 1. april 2025

§ 12. Kvalifikationstillæg i henhold til §§ 13 og 14 ydes til og med den 31. marts 2025, hvorefter de bortfalder, jf. § 15, stk. 3.

§ 13. Ved jobberfaring i relevant beskæftigelse uden for kriminalforsorgen samt ved beskæftigelse i stillingen i kriminalforsorgen gives et varigt kvalifikationstillæg på 8.400 kr. (årligt grundbeløb i marts 2012 niveau) efter 5 års erfaring. Tillægget forhøjes til 16.800 kr. (årligt grundbeløb i marts 2012 niveau) 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 omhandlende jobberfaring har givet sig udslag i tilsvarende relevant arbejde.

§ 14. 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 8.400 kr. (grundbeløb i marts 2012 niveau) pr. år. Tillægget bortfalder i forbindelse med udnævnelse eller funktion/konstitution i en lederstilling.

Kapitel 6. Ikrafttrædelsesbestemmelse

§ 15. Aftalen træder i kraft med virkning fra den 1. februar 2025.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale om Ny Løn i Kriminalforsorgen – for sygeplejersker af 8. juli 2004.

Stk. 3. Aftalens §§ 13 og 14 bortfalder pr. den 1. april 2025, hvorefter kvalifikationsstillæg, som ydes i henhold til disse bestemmelser, samtidig ophører.

Stk. 4. Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med tre måneders varsel til udgangen af en måned.

Dato:

10. januar 2025

Direktoratet for Kriminalforsorgen

Susan Juul Jensen
Fg. centerdirektør,
Center for HR og Uddannelse

Dansk Sygeplejeråd

9/1 2025

Martin Giese Skriver
Konsulent

Dansk Sygeplejeråd
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K

Vejledning om Ny Løn til sygeplejersker

1. Direktoratet for Kriminalforsorgen og Dansk Sygeplejeråd har foretaget en revidering af 'Aftale om Ny Løn for sygeplejersker i Kriminalforsorgen'.

Aftalen har virkning fra den 1. februar 2025.

Aftalen er indgået med baggrund i Fællesoverenskomst mellem Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten) af 22. marts 2022 samt organisationsaftale af 21. oktober 2019 mellem Skatteministeriet, CO10 og Dansk Sygeplejeråd om sygeplejersker i staten.

2. Det følger af principperne for Ny Løn til sygeplejersker, at den enkeltes løn skal aftales lokalt.

Grundlaget for den lokale forhandling vil ud over fællesoverenskomsten og organisationsaftalen være aftalen om Ny Løn for sygeplejersker i kriminalforsorgen. 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.

Ved lønforhandlingerne skal der bl.a. tages stilling til ydelse af eventuelle kvalifikations- og funktionstillæg.

Lønforhandlinger sker én gang årligt, normalt i 4. kvartal i et år. Lønforbedringer, der aftales ved disse forhandlinger, vil normalt have virkning fra den 1. januar det efterfølgende år.

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

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

Ad kapitel 1: 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 na-

turligvis 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 eksempelvis 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 inden for 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 § 2. 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 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.

Tillæg efter § 5 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 § 6, 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 § 10.

I forbindelse med ydelse af rekrutterings- eller fastholdelsestillæg efter § 9 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.