

***Vejledning om tilskud fra ufaglært til
faglært puljen på det regionale
område (RLTN, FOA og 3F)***

Indholdsfortegnelse

1.	Baggrund, formål og anvendelse af ufaglært til faglært puljen	3
2.	Medarbejdere, der kan få tilskud fra ufaglært til faglært puljen	3
3.	Tilskudsberettiget uddannelse.....	4
4.	Ufaglært til faglært – erhvervsuddannelse til faglært niveau	4
4.1	Økonomi under uddannelse med tilskud fra puljen	4
4.2	Vilkår under en erhvervsuddannelse hvor der ydes tilskud	8
4.3	Ansøgningsprocedure	9
4.4	Retningslinjer for tilskud	9
5.	Ufaglært til Faglært – kursusforløb på-vej-til faglært.....	10
5.1	Økonomi under uddannelse med tilskud fra puljen	11
5.2	Vilkår under et kursusforløb på-vej-til faglært hvor der ydes tilskud.....	14
5.3	Ansøgningsprocedure	14
5.4	Retningslinjer for tilskud	14

1. Baggrund, formål og anvendelse af ufaglært til faglært puljen

Formålet med ufaglært til faglært puljen, som blev aftalt ved OK-15 på det regionale område, er at mindske de økonomiske barrierer, der kan være forbundet med at gennemføre en faglært uddannelse. Hensigten er, at medarbejderen ikke oplever en lønnedgang under uddannelsen. Samtidig får regionen tilskud fra *ufaglært til faglært puljen* til at uddanne erfarne medarbejdere.

Midlerne skal ses som et supplement til eksisterende uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer i regionen. Det er et lokalt anliggende at sikre dette.

Midlerne kan anvendes til

- Erhvervsuddannelsesforløb, der fører til **faglært niveau**
- Kursusforløb **på-vej-til** faglært

Midlerne er målrettet ufaglærte/kortuddannede medarbejdere inden for det regionale jobområde, som regionen ønsker at fastholde i beskæftigelse. Midlerne kan ikke søges af opsagte medarbejdere. Det er ikke parternes hensigt, at *ufaglært til faglært puljen* benyttes til at uddanne medarbejdere ud af regionen.

Der kan søges tilskud til at uddanne sig inden for eget fagområde. Hvis medarbejderen ønsker det, og hvis regionen af ressourcemæssige eller andre årsager har et behov, kan der også søges tilskud til uddannelse inden for et andet fagområde i regionen.

Princippet for anvendelsen af midler i *ufaglært til faglært puljen* er, at der kan ydes tilskud svarende til differencen mellem den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) og medarbejderens ordinære løn i den hidtidige stilling.

2. Medarbejdere, der kan få tilskud fra ufaglært til faglært puljen

Der kan søges tilskud til de medarbejdere, der ønsker en faglært uddannelse, eller et forløb på vej til at blive faglært, og som arbejdsgiveren ønsker at understøtte. Derudover skal følgende kriterier være opfyldt:

- a) **Ufaglærte/kortuddannede medarbejdere og medarbejdere, der ikke har opnået højeste faglærte niveau på området**

Ufaglært til faglært puljen er afsat til uddannelse af ufaglærte/kortuddannede medarbejdere eller medarbejdere, der ikke har opnået højeste faglærte niveau på området og medarbejdere med en forældet uddannelse¹.

¹ = En uddannelse der er mere end 5 år gammel, og som ikke har været anvendt i de sidste 5 år.

b) Medarbejdere er fyldt 25 år

Ufaglært til faglært puljen er målrettet medarbejdere, der er fyldt 25 år eller derover på ansøgningstidspunktet.

c) Medarbejdere der har 1 års ansættelse i regionen

Ufaglært til faglært puljen er målrettet fastansatte medarbejdere, som regionen ønsker at opkvalificere og fastholde i beskæftigelse. *Ufaglært til faglært puljen* kan søges til uddannelse af medarbejdere, der har 1 års ansættelse i regionen. Ansættelsesdatoen kan fremgå af medarbejderens lønseddel.

d) Gruppe af medarbejdere

Ufaglært til faglært puljen kan tillige søges, med henblik på tilskud til uddannelse af en gruppe af ufaglærte/kortuddannede medarbejdere og medarbejdere, der ikke har opnået højeste faglærte niveau på området. Der kan ydes tilskud til de medarbejdere, som er fyldt 25 år på ansøgningstidspunktet og som har 1 års ansættelse i regionen. Ansættelsesdatoen kan fremgå af medarbejderens lønseddel.

3. Tilskudsberettiget uddannelse

Ufaglært til faglært puljen støtter to typer af uddannelsesforløb, enten en erhvervsuddannelse, som fører til faglært niveau eller et kursusforløb på-vej-til faglært.

Et kursusforløb på-vej-til faglært er, som navnet antyder, et uddannelsesforløb, som leder på vej til at blive faglært, men ikke når helt til faglært niveau. At blive faglært vil altid kræve, at medarbejderen afslutter uddannelsesforløbet med en erhvervsuddannelse.

Et kursusforløb på-vej-til faglært vil altid afkorte erhvervsuddannelsen, fordi forløbet består af elementer, som alle godskrives i en erhvervsuddannelse. Det er forskelligt fra uddannelse til uddannelse, hvor store dele af en erhvervsuddannelse, som kan gennemføres i et på-vej-til forløb. Hvor langt medarbejderen kan nå i et på-vej-til forløb, fremgår af bekendtgørelserne for de enkelte erhvervsuddannelser.

4. Ufaglært til faglært – erhvervsuddannelse til faglært niveau

En faglært uddannelse består af en erhvervsuddannelse i henhold til Lov om erhvervsuddannelser.

Der kan søges om tilskud til alle godkendte erhvervsuddannelser.

4.1 Økonomi under uddannelse med tilskud fra puljen

Økonomisk tilskudsmodel for et faglært forløb

Princippet for tilskuddet er, at medarbejderen bevarer sin ordinære løn under uddannelsen, mens regionen modtager et tilskud, mens medarbejderen er i uddannelse. Tilskuddet svarer til

differencen mellem den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) for den pågældende erhvervsuddannelse og medarbejderens ordinære løn på ansøgningstidspunktet, jf. Ad 1) – side 6.

Der ydes tilskud i hele uddannelsesperioden, under både skole, praktik- og ferieperioder.

Der ydes ikke tilskud til transport, materialer, overnatning, vikarer mv, idet det følger regler og normal praksis ved elevuddannelser i regionen.

Hvis den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) 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 søges om udbetaling af tilskud. Her oplever medarbejderen ikke en lønnedgang.

Sådan beregnes tilskuddet for en medarbejder på en erhvervsuddannelse

Tilskuddet til en medarbejder på erhvervsuddannelse beregnes på grundlag af forskellen mellem medarbejderens ordinære løn og den overenskomstfastsatte elevløn.

Til brug for beregningen af tilskud, er der brug for følgende oplysninger:

1. Medarbejderens ordinære løn = månedsløn
2. Den overenskomstfastsatte elevløn
3. Differencen mellem ordinærløn og elevløn **pr. dag**
4. Uddannelsens samlede varighed opgjort i tilskudsdage (både skole, - praktik- og ferieperioder)

Ad 1) Beregning af ordinær månedsløn

Den ordinære månedsløn beregnes som summen af:

- Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn med hidtidig beskæftigelsesgrad
- Ulempegodtgørelse i samme omfang, som ville blive betalt under sygdom (fast påregnelige ydelser)
- Særlig feriegodtgørelse
- Pension

Ad 2) Den overenskomstfastsatte elevløn

Den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) og særlig feriegodtgørelse, beregnes på grundlag af den overenskomstfastsatte voksenelevløn på den erhvervsuddannelse, som medarbejderen er påbegyndt – også i de tilfælde, hvor medarbejderen uddanner sig ind på et nyt fagområde.

Ad 3) Differencen mellem ordinær løn og elevløn pr. dag

For at kunne beregne tilskuddet, skal man udregne differencen mellem den ordinære løn og den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) pr. dag.

Ad 4) Beregning af uddannelsens varighed i en erhvervsuddannelse

I en erhvervsuddannelse er uddannelsens varighed opgjort, som et kalenderforhold fra en dato til en anden, inkl. alle skole, - praktik- og ferieperioder. Det fremgår af uddannelsesaftalen, som indgås i henhold til Lov om erhvervsuddannelser.

I det elektroniske ansøgningsskema (se nedenfor), som skal anvendes til puljen, skal uddannelsens samlede varighed opgives i tilskudsdage. Det vil sige, at varigheden fra uddannelsesaftalen skal omregnes til tilskudsdage. Det gælder både skole, - praktik- og ferieperioder.

En korrekt angivelse af uddannelsens varighed i tilskudsdage udregnes derfor, på følgende måde:

1. Uddannelsens samlede varighed omregnes til måneder.
2. Antallet af måneder ganges med 160,33 og divideres med 7,4.

Faktorerne 160,33 og 7,4 skal altid anvendes ved udregningen af erhvervsuddannelsens varighed, fordi uddannelsen er en fuldtidsuddannelse. Faktorerne 160,33 og 7,4 afspejler henholdsvis den månedlige og daglige arbejdstid.

Hvis en elev, eksempelvis med afsæt i en realkompetencevurdering, mellem skoleperioderne ikke er i praktik, men er tilbage på sit normale arbejde (til normal månedsløn), da skal denne periode ikke medregnes i uddannelsens samlede varighed.

Eksempel på udregning af tilskud til en uddannelse med en varighed på 14 ½ måned:

En medarbejders uddannelse varer fra 1. januar år 1 til 15. marts år 2.

Uddannelsens samlede varighed er 1 år, 2 måneder og 15 dage = 14,5 måneder.

Antal tilskudsdage (varigheden) til brug for ansøgningskemaet beregnes på følgende måde:

$(14,5 \text{ måned} \times 160,33) / 7,4 \text{ time} = 314 \text{ dage}$

I eksemplet vil uddannelsens varighed skulle angives til 314 dage i ansøgningskemaet.

Eksempel på udregning af tilskud til en uddannelse på 14 ½ måned:

Grundløn	24.000,00 kr.
Funktionsløn og kvalifikationsløn med hidtidig beskæftigelsesgrad	2.000,00 kr.
Ulempegodtgørelse, som ved sygdom (fast påregnelige ydelser)	500,00 kr.
Særlig feriegodtgørelse 1,95 %	516,75 kr.
Pension 13,0 %	3.380,00 kr.
Ordinær månedsløn i alt	30.396,75 kr.
Uddannelsens overenskomstfastsatte elevløn	21.000,00 kr.
Særlig feriegodtgørelse 1,95 %	409,50 kr.
Pension 13,0 % (hvor det er aftalt)	2.730,00 kr.
Elevløn pr. måned i alt	24.139,50 kr.
Difference mellem ordinær månedsløn og elevløn pr. måned	6.257,25 kr.
Tilskud pr. dag (difference mellem ordinær løn og elevløn pr. måned / 160,33 x 7,4 time)	288,80 kr.
Antal tilskudsdage (14,5 måned x 160,33 / 7,4 time)	314 dage
Tilskuddet i alt = Tilskud pr. dag x antal tilskudsdage (288,80 kr. x 314 dage)	90.683,20 kr.
Udbetaling af tilskud pr. måned (tilskud i alt / antal hele måneder i uddannelsesperioden)	6.045,55 kr.

Øvrige tilskud, der ydes til arbejdsgiver under erhvervsuddannelse, f.eks. AUB-tilskud, bonusordninger mv., indgår ikke i beregningen af tilskud og berøres ikke af tilskud fra *ufaglært til faglært puljen*.

4.2 Vilkår under en erhvervsuddannelse hvor der ydes tilskud

Regionen og medarbejderen indgår en uddannelsesaftale efter erhvervsuddannelseslovgivningen, på de vilkår, regionen i forvejen kan indgå uddannelsesaftaler på. Uddannelsesaftalen indgås, som et tillæg til ansættelseskontrakten, og medarbejderen forsætter i sit hidtidige ansættelsesforhold under uddannelsesforløbet og optjener løn og anciennitet som hidtil. Der udbetales et tilskud til arbejdsgiveren, der svarer til forskellen mellem den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) og medarbejderens ordinære løn med hidtidig beskæftigelsesgrad. Efter endt uddannelse, vender medarbejderen tilbage til arbejdsgiveren, nu som faglært.

Overenskomstteknisk følger eleven Lov om erhvervsuddannelser, samt vilkårene i månedslønsskemaet i den relevante overenskomst med følgende undtagelser:

- 1) beskæftigelsesgrad (medarbejderen lønnes efter hidtidig beskæftigelsesgrad, men har praktik og skole som fuldtidsansat i elevperioden),
- 2) opsigelse (her følges Lov om erhvervsuddannelser), og
- 3) ulempetillæg (indgår i beregningen af ordinær løn, og der ydes ikke ulempetillæg under elevansættelsen).

Efter uddannelsen

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.

Når medarbejderen har gennemført en faglært uddannelse, lønindplaceres den pågældende som faglært i henhold til overenskomsten på området.

I de tilfælde, hvor det er aftalt, at medarbejderen uddannes ind i et nyt område, kan evt. særlige forhold aftales, f.eks. at medarbejderen overgår til anden overenskomst- og arbejdsområde efter endt uddannelse.

Udviklingsplan

På de områder, hvor der i overenskomsten er aftale om en individuel udviklingsplan, kan udviklingsplanen f.eks. indeholde aftale om den valgte uddannelse, uddannelsesperiode og vilkår under uddannelse.

4.3 Ansøgningsprocedure

Følgende proces anbefales, når de lokale parter ønsker at indgå en uddannelsesaftale med tilskud fra *ufaglært til faglært puljen*:

1. Dialog mellem leder, medarbejder og TR
2. Kompetenceafklaring af medarbejderen
3. Ansøgning til *ufaglært til faglært puljen* og bevilling af tilskud
4. Indgåelse af uddannelsesaftale

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 uddannelsesaftale.

Ansøgningen

En ansøgning om tilskud skal underskrives af leder, medarbejder og TR. Til *ufaglært til faglært puljen* kan der indgives både individuelle og gruppeansøgninger. Ansøgningen skal indsendes inden uddannelsesstartsstart. Der kan søges om tilskud 9 måneder før uddannelsesstart.

I en gruppeansøgning skal der udfyldes et ansøgningskema pr. medarbejder i gruppen og alle ansøgningskemaerne indsendes samlet. Herefter vil ansøgningerne blive behandlet samlet og der vil ske en samlet reservation af midler i *ufaglært til faglært puljen*.

Ansøgninger sendes til RLTN på mail: ufaglaert@regioner.dk.

Leder, medarbejder og TR vil modtage information om behandlingen af ansøgningen samt om udbetaling af det evt. tildelte tilskud.

4.4 Retningslinjer for tilskud

Tilskuddet svarer til differencen mellem den relevante overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt), og medarbejderens ordinære løn på ansøgningstidspunktet, ud fra den hidtidige beskæftigelsesgrad. Det er de ansøgende parter, der er ansvarlige for, at de angivne oplysninger, til grund for beregningen, er oplyst korrekt. Der er ingen øvre grænse for tildeling af tilskud.

Sådan udbetales tilskuddet

Når en medarbejder har fået godkendt en ansøgning, vil det fulde beløb blive reserveret i *ufaglært til faglært puljen* i hele den periode, som uddannelsen er angivet til at vare. Tilskuddet udbetales halvårligt til arbejdsgiveren.

Hvis uddannelsen afbrydes

I tilfælde af, at der bliver søgt om for meget eller uddannelsen afbrydes, er arbejdsgiveren forpligtet til at returnere de uforbrugte midler til *ufaglært til faglært puljen*.

Særligt om forlængelse af tilskudsperioden

Der kan indsendes en tillægsansøgning til *ufaglært til faglært puljen*, hvis uddannelsesforløbet må forlænges, som følge af lovligt forfald, jf. Lov om erhvervsuddannelser §§ 58 og 59, f.eks. sygdom, graviditet, barsel og adoption, supplerende skoleundervisning eller særlige forhold.

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.

Særligt om tillægsbevillinger

Ved centralt aftalte løn- og pensionsreguleringer, på minimum 3.000 kr. af medarbejderens løn i den samlede uddannelsesperiode, kan der indsendes en tillægsansøgning. I tilfælde af, at der er søgt om et mindre beløb end det reelle behov, kan der indsendes en tillægsansøgning. Om en tillægsansøgning kan imødekommes vil afhænge af, at der fortsat er midler i *ufaglært til faglært puljen*.

5. Ufaglært til Faglært – kursusforløb på-vej-til faglært

Et kursusforløb på-vej-til faglært er, som navnet antyder, et uddannelsesforløb, som leder på vej til at blive faglært, men ikke når helt til faglært niveau. At blive faglært vil altid kræve, at medarbejderen afslutter med en erhvervsuddannelse.

Et kursusforløb på-vej-til faglært vil altid afkorte erhvervsuddannelsen, fordi forløbet består af elementer, som alle godskrives i en erhvervsuddannelse. Det er forskelligt fra uddannelse til uddannelse, hvor store dele af en erhvervsuddannelse, som kan gennemføres i et på-vej-til-forløb. Hvor langt medarbejderen kan nå i et på-vej-til-forløb, fremgår af bekendtgørelserne for de enkelte erhvervsuddannelser.

Et kursusforløb på-vej-til faglært kan i princippet være alle godkendte erhvervsuddannelser.

Elementer i et kursusforløb på-vej-til faglært

Et kursusforløb på-vej-til faglært består af en uddannelsespakke med flere uddannelseselementer. Uddannelseselementerne i uddannelsespakken kan godskrives i den erhvervsuddannelse, som uddannelsesforløbet sigter mod i henhold til bekendtgørelsen for de enkelte uddannelser.

En uddannelsespakke kan bestå af følgende:

- Minimum 5 af de AMU-mål, som alle kan godskrives i den valgte erhvervsuddannelse i henhold til uddannelsesbekendtgørelsens bilag 1.

eller

- Minimum 3 AMU-mål i kombination med ét eller flere EUD-enkeltfag (alle kan godskrives i den valgte erhvervsuddannelse i henhold til uddannelsesbekendtgørelsens bilag 1).

eller

- Minimum 3 AMU-mål og/eller EUD-enkeltfag (alle kan godskrives i den valgte erhvervsuddannelse i henhold til uddannelsesbekendtgørelsens bilag 1) suppleret med elementer af FVU (Forberedende Voksen Undervisning) og AVU (Almenvoksenuddannelse), som er påkrævet for at kunne gennemføre den valgte erhvervsuddannelse.

5.1 Økonomi under uddannelse med tilskud fra puljen

Økonomisk tilskudsmodel for et kursusforløb på-vej-til faglært

Princippet i tilskuddet er, at medarbejderen bevarer sin ordinære løn under uddannelsen, mens regionen modtager et tilskud, mens medarbejderen er i uddannelse. Tilskuddet svarer til differencen mellem den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) på den pågældende erhvervsuddannelse, som kursusforløbet på-vej-til retter sig imod, og medarbejderens ordinære løn på ansøgningstidspunktet, jf. Ad 1) – side 12.

Der ydes tilskud i hele uddannelsesperioden eller alle uddannelsesperioder, hvis der er flere.

Der kan ydes tilskud til evt. kursusgebyrer.

Der ydes ikke tilskud til transport, materialer, overnatning, vikar mv. idet det følger regler og normal praksis ved elevuddannelser i regionen.

Hvis den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) 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 søges om udbetaling af tilskud. Her oplever medarbejderen ikke en lønnedgang.

Sådan beregnes tilskuddet for en medarbejder på et forløb på-vej-til-faglært

Tilskuddet til en medarbejder på et kursusforløb på-vej-til faglært, beregnes på grundlag af forskellen mellem medarbejderens ordinære løn og den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt).

Til brug for beregningen af tilskud er der brug for følgende oplysninger:

1. Medarbejderens ordinære løn = Månedsløn
2. Den overenskomstfastsatte elevløn
3. Differencen mellem ordinærløn og elevløn **pr. dag**
4. Uddannelsens samlede varighed opgjort i tilskudsdage

Ad 1) Beregning af ordinær månedsløn

Den ordinære månedsløn beregnes som summen af:

- Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn med hidtidig beskæftigelsesgrad
- Ulempegodtgørelse i samme omfang, som ville blive betalt under sygdom (fast påregnelige ydelser)
- Særlig feriegodtgørelse
- Pension

Ad 2) Den overenskomstfastsatte elevløn

Den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) og særlig feriegodtgørelse beregnes på grundlag af den overenskomstfastsatte voksenelevløn på den erhvervsuddannelse, som medarbejderen er *på vej til* – også i de tilfælde, hvor medarbejderen uddanner sig ind på et nyt fagområde.

Ad 3) Differencen mellem ordinær løn og elevløn pr. dag

For at kunne beregne tilskuddet, skal man udregne differencen mellem den ordinære løn og den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) pr. dag.

Ad 4) Beregning af uddannelsens varighed i et på-vej-til forløb

Uddannelsens samlede varighed opgøres i tilskudsdage. Består et kursusforløb på-vej-til af flere uddannelseselementer, så angives det samlede antal tilskudsdage.

Hvis en elev mellem kursusperioderne er tilbage på sit normale arbejde (til normal månedsløn), da skal denne periode ikke medregnes i uddannelsens samlede varighed.

Eksempel på et kursusforløb med en varighed på 30 dage:

En medarbejders kursusforløb er sammensat af:

EUD-enkeltfag: 20 dage

AMU-kursusfag: 5 dage

FVU: 5 dage

I eksemplet vil kursusforløbets varighed skulle angives til 30 dage i ansøgningskemaet.

Eksempel på udregning af tilskud til et kursusforløb på 1 ½ måned:

Grundløn	24.000,00 kr.
Funktionsløn og kvalifikationsløn med hidtidig beskæftigelsesgrad	2.000,00 kr.
Ulempegodtgørelse, som ved sygdom (fast påregnelige ydelser)	500,00 kr.
Særlig feriegodtgørelse 1,95 %	516,75 kr.
Pension 13,0 %	3.380,00 kr.
Ordinær månedsløn i alt	30.396,75 kr.
Kursusforløbets overenskomstfastsatte elevløn	21.000,00 kr.
Særlig feriegodtgørelse 1,95 %	409,50 kr.
Pension 13,0 % (hvor det er aftalt)	2.730,00 kr.
Elevløn pr. måned i alt	24.139,50 kr.
Difference mellem ordinær månedsløn og elevløn pr. måned	6.257,25 kr.
Tilskud pr. dag (difference mellem ordinær løn og elevløn pr. måned / 160,33 x 7,4 time)	288,80 kr.
Antal tilskudsdage	30 dage
Tilskuddet i alt = Tilskud pr. dag x antal tilskudsdage (288,80 kr. x 30 dage)	kr. 8.664,00
Udbetaling af tilskud pr. måned (tilskud i alt / antal hele måneder i kursusforløbet)	kr. 8.664,00
Hertil kommer eventuelt kursusgebyr (som udbetales sammen med første månedlige udbetaling af tilskud)	

Foruden tilskud til løn, kan der under kursusforløb på-vej-til faglært ansøges om midler til dækning af kursusudgifter.

Øvrige tilskud, der ydes til arbejdsgiver under erhvervsuddannelse, f.eks. VEU-godtgørelse og SVU-støtte mv. indgår ikke i beregningen af tilskud og berøres ikke af tilskud fra *ufaglært til faglært puljen*.

5.2 Vilkår under et kursusforløb på-vej-til faglært hvor der ydes tilskud

Medarbejderen forsætter i sit hidtidige ansættelsesforhold under uddannelsesforløbet og optjener løn og anciennitet som hidtil.

Udviklingsplan

På de områder, hvor der i overenskomsten er aftale om en individuel udviklingsplan, kan udviklingsplanen f.eks. indeholde aftale om den valgte uddannelse, uddannelsesperiode og vilkår under uddannelse.

5.3 Ansøgningsprocedure

Ansøgningen

En ansøgning om tilskud skal underskrives af leder, medarbejder og TR. Til *ufaglært til faglært puljen* kan der indgives både individuelle og gruppeansøgninger. Ansøgningen skal indsendes inden uddannelsesstart. Der kan søges om tilskud 9 måneder før uddannelsesstart.

I en gruppeansøgning skal der udfyldes et ansøgningskema pr. medarbejder i gruppen og alle ansøgningskemaerne indsendes samlet. Herefter vil ansøgningerne blive behandlet samlet og der vil ske en samlet reservation af midler i *ufaglært til faglært puljen*.

Ansøgninger sendes til RLTN på mail: ufaglaert@regioner.dk.

Leder, medarbejder og TR vil modtage information om behandlingen af ansøgningen samt om udbetaling af det evt. tildelte tilskud.

5.4 Retningslinjer for tilskud

Tilskuddet svarer til differencen mellem den relevante overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension (hvor det er aftalt) og medarbejderens ordinære løn på ansøgningstidspunktet, ud fra den hidtidige beskæftigelsesgrad. Det er de ansøgende parter, der er ansvarlige for, at de angivne oplysninger til grund for beregningen er oplyst korrekt. Der er ingen øvre grænse for tildeling af tilskud.

Sådan udbetales tilskuddet

Når en medarbejder har fået godkendt en ansøgning, vil det fulde beløb inkl. evt. kursusafgifter blive reserveret i *ufaglært til faglært puljen* i hele den periode, som uddannelsen er angivet til at vare. Der er arbejdsgiver, der får udbetalt tilskuddet og betaler evt. kursusafgifter. Tilskuddet udbetales halvårligt til arbejdsgiveren.

Hvis medarbejderen er berettiget til SVU, VEU eller anden godtgørelse, søges dette særskilt af arbejdsgiver og udbetales uafhængigt af *ufaglært til faglært puljen*.

Hvis uddannelsen afbrydes

I tilfælde af at der bliver søgt om for meget eller uddannelsen afbrydes, er arbejdsgiveren forpligtet til at returnere de uforbrugte midler til *ufaglært til faglært puljen*.

Særligt om tillægsbevillinger

Ved centralt aftalte løn- og pensionsreguleringer på minimum 3.000 kr. af medarbejderens løn i den samlede uddannelsesperiode, kan der indsendes en tillægsansøgning. I tilfælde af, at der er søgt om et mindre beløb end det reelle behov, kan der indsendes en tillægsansøgning. Om en tillægsansøgning kan imødekommes vil afhænge af, at der fortsat er midler i *ufaglært til faglært puljen*.