
Cirkulære om forsøg med nye lønsystemer for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte ved Forsvarsministeriet inden for Farvandsvæsenets Funktionær Forenings forhandlingsområde.

Generelle bemærkninger

1. Vedlagte aftale har til formål at tilskynde til og understøtte iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer ved Forsvarsministeriet inden for Farvandsvæsenet.

Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder f.eks. hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af forsøgene. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Der er i aftalen taget udgangspunkt i § 6 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer (og tillæg hertil), hvorefter forsøgene etableres med et mindstebasislønsystem. Det udelukker ikke, at der kan iværksættes forsøg med andre lønsystemer, f.eks. et intervallønsystem, hvilket i givet fald vil skulle aftales mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

2. Til § 2, stk. 3.

Forhåndsaftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaf-talen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemført et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende perso-

nalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

3. Til § 8

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. rammeaftalens § 6, stk. 5.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til funktions- og kvalifikationstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere tillidsrepræsentanter for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

4. Til § 11

Ad stk. 1-3

Efter § 11 stk. 1, indplaceres tjenestemænd samt tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder i pensionsmæssig henseende i den lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, der var gældende forud for forsøgets iværksættelse. Dette ”skyggeforløb” lægges til grund for pensionsberegningen i tilfælde af pensionering i forsøgsperioden.

Som led i implementeringen af de konkrete lønforsøg bør de lokale parter på grundlag af gældende klassificeringsaftaler udarbejde en oversigt over den hidtidige klassificering af de stillinger, der omfattes af det nye lønsystem. Personlige klassificeringer markeres med *).

Hvis der i forbindelse med lønændringer indgås aftale om pensionsmæssig indplacering i højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, jf. § 11 stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Ved oprettelse af nye/genbesættelse af ledige stillinger i forsøgsperioden skal der tilsvarende – af hensyn til fastlæggelsen af den pensionsmæssige status - indgås aftale om den ”bagvedliggende” klassificering i det hidtidige lønsystem. Oversigten ajourføres i overensstemmelse hermed.

Ad stk. 5:

Kompetencen til – som et supplement til tjenestemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem efter reglerne i rammeaftalen af 18. maj 1995 er i forsøgsperioden delegeret til de lokale aftaleparter.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af *midlertidige* tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, henledes opmærksomheden på, at de hermed forbundne administrationsomkostninger – specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg – kan være relativt store i forhold til pensionsbidragsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

De lokale parter aftaler pensionsbidragets størrelse, dog inden for det i rammeaftalen angivne maksimum. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3 og egetbidraget 1/3. Tillægsbeløbet justeres for egetbidraget, dvs. at tillægget forinden beregning af pensionsbidragene skal opregnes med værdien af egetbidraget.

Pensionsbidrag kan kun aftales for så vidt angår varige og midlertidige tillæg, og der kan ikke aftales pensionsbidrag af udligningstillæg efter aftalens § 13, stk. 2.

København, den 17. august 1999

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Court Møller

Aftale om forsøg med nye lønsystemer for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte ved Forsvarsministeriet indenfor Farvandsvæsenets Funktionær Forenings forhandlingsområde.

§ 1. Denne aftale gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. januar 1998 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i lønjusteringsaftalen, klassificeringsaftaler og andre lønaftaler.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen (og tillæg hertil) om forsøg med nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet er anført.

Stk. 3. Forsøgene omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for de områder, der omfattes af forsøg.

Lønssystemet mv.

§ 2. Forsøg med lønsystemer etableres - medmindre andet aftales - som et mindstebasislønsystem, jf. rammeaftalens (og tillæg hertil) §§ 6-8 og §§ 10-13, dvs. med en landsdækkende mindstebasisløn, der kan suppleres med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg mv.

Stk. 2. Som led i forsøget kan der endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

Stk. 3. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 4. Overtidsbetaling beregnes på grundlag af en timeløn, der udgør 1/1924 af den samlede faste løn (eksklusiv eventuelt rådighedstillæg) jf. §§ 4 - 8, hvortil lægges et overtidstillæg på 50 pct.

Mindstebasislønninger

§ 3. Bestemmelserne i §§ 4-8 træder i stedet for hidtil gældende klassificeringer.

Stk. 2. Der er aftalt mindstebasislønninger, som er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 3. Mindstebasislønttrinnet, jf. § 4, stk. 2 og 3 er to-årigt. Oprykning til et højere basisløntrin kan ikke modregnes i eventuelle funktions- eller kvalifikations-tillæg.

§ 4. Til løngruppe 1 henføres stillinger uden krav om håndsværksmæssig uddannelse (svendebrev), og hvor der ikke er krav om arbejdsledelse.

Stk. 2. Mindstebasislønnen udgør på årsbasis for magasinpassere, overfyrrpassere, portnere, chauffør og overkontorbetjente på trin 1: 174.000 kr. og på trin 2: 177.000 kr.

Stk. 3. Mindstebasislønnen udgør på årsbasis for fyroperatører, overfyroperatører og distriktsfyrrasser på trin 1: 186.500 kr. og på trin 2: 190.000 kr.

Stk. 4. Mindstebasislønnen udgør på årsbasis for skibsassistenter uden svendebrev: 188.000 kr.

§ 5. Til løngruppe 2 henføres stillinger uden krav om håndsværksmæssig uddannelse (svendebrev), men med krav om arbejdsledelse.

Stk. 2. Mindstebasislønnen udgør på årsbasis for magasininformand (Esbjerg), betjentformænd, fyrledere og bådsmænd: 195.000 kr.

§ 6. Til løngruppe 3 henføres stillinger, hvor der er krav om en håndværksmæssig uddannelse (svendebrev), men hvor der ikke er krav om arbejdsledelse.

Stk. 2. Mindestebasislønnen udgør på årsbasis for fyrhåndværkere, loranteknikere, magasinhandværkere, maskinreparatører, skibsassistenter med svendebrev, skibskokke, elektromekanikere og hovmestre: 194.000kr.

§ 7. Til løngruppe 4 henføres stillinger, hvor der er krav om en håndværksmæssig uddannelse (svendebrev) og arbejdsledelse.

Stk. 2. Mindestebasislønnen udgør på årsbasis for bedstemand, distriktsassistenter og magasininformænd: 203.000 kr.

Funktions- og kvalifikationstillæg

§ 8. Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af:

- a. Faglige og personlige kvalifikationer.
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- c. Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- d. Hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg, midlertidige tillæg eller éngangsvederlag. Tillæggene angives i årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Arbejdstidsbestemte tillæg

§ 9. Der ydes arbejdstidsbestemte tillæg efter de hidtil gældende regler, medmindre andet aftales lokalt.

Lønregulering

§ 10. Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. rammeaftalens § 7.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

Pension

§ 11. I forsøgsperioden indplaceres tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder i pensionsmæssig henseende i den lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, der var gældende forud for forsøgets iværksættelse med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

Stk. 2. Ved pensionering i forsøgsperioden beregnes tjenestemandspensionen herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

Stk. 3. Hvis der i forsøgsperioden aftales oprykning til en højere basisløngruppe eller varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af en oprykning til højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, indgår parterne samtidig aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb.

Stk. 4. For ansatte, der er fyldt 60 år ved indgåelse af individuelle aftaler om oprykning til højere pensionslønsramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb i henhold til stk. 3, har ændringen kun virkning for pensionsberegningen, hvis der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

Stk. 5. Der indbetales pensionsbidrag til supplerende, forsikringsmæssige pensionsordninger af tillæg, der er eller bliver aftalt pensionsgivende efter aftalen af 18. maj 1995 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

Det samlede pensionsbidrag indbetales af ansættelsesmyndigheden til StK: Supplementspension i Din Bank A/S. For ansatte, der er fyldt 60 år, skal indbetalingen dog ske til StK: Supplementslivrente i StK: Pension. (Pensionsbidragene anvises i henhold til aftale mellem Finansministeriet og StK).

Forhandling om og indgåelse/opsigelse af aftaler

§ 12. Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i rammeaftalens §§ 11-13.

Overgangsordning for allerede ansatte

§ 13. Allerede ansatte indplaceres på nærmest højere trin i løngruppen i forhold til nuværende skalatrinsindplacering. Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. §§ 4-7.

Stk. 2. Der ydes et særligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udligner den eventuelle forskel mellem den tidligere skalaløn og basislønnen efter denne aftale.

Stk. 3. Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillæg efter stk. 2 eller med lokalt aftalte tillæg efter § 8. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

Stk. 4. Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. januar 1998 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 5. Eventuelle efterfølgende anciennitetsstigninger i basislønssystemet modregnes ikke i tillæg ydet i henhold til stk. 4.

Stk. 6. Alle løndelevreguleres som anført i § 10, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 3, som tidligere har været uregulerede, reguleres dog fortsat ikke.

Stk. 7. Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af denne aftales andre bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

§ 14. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke er omfattet af et forsøg med nye lønsystemer, men som uansøgt flyttes til et område, hvor der er etableret forsøg, er omfattet af reglerne i § 13.

Stk. 3. Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed, finder reglerne i § 13 tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis en ansat, som er omfattet af et forsøg, uansøgt flyttes til et område, hvor der ikke er indgået aftale om lønforsøg, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel. Udligningstillægget bortfalder pr. 1. april 2002, jf. § 15.

Eventuel tilbagegang til hidtidigt lønsystem

§ 15. Hvis denne aftale ikke pr. 1. april 2002 afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning i henhold til den lønramme-/skalatrinsindplacering, der gjaldt forud for forsøgets iværksættelse.

Stk. 2. Ved overgangen skal den enkelte ansatte indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg.

Stk. 3. Ansatte, for hvem der i forsøgsperioden er aftalt oprykning til en højere basisløngruppe eller varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af en oprykning til højere lønramme, og hvis pensionsmæssige indplacering er reguleret i overensstemmelse hermed, jf. § 11, stk. 3, indplaceres ved tilbagegang til det hidtidige lønsystem i den højere lønramme.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 16. Denne aftale træder i kraft ved underskrivelsen og er uopsigelig indtil 1. april 2002, hvor den bortfalder.

København, den 10. august 1999

Statsansattes Kartel
Niels Juul

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Court Møller

Cirkulære af 17. august 1999	
Fmst. nr. 042-99	
Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, 13. kontor Adresse: Christiansborg Slotsplads 1 DK-1218 København K Telefon 33 92 33 33 Telefax 33 32 80 30	
J.nr. 99-50/6121-8	PKAT 201 m.fl.
Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00. Pris kr. 10,00	