



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Protokollat III om nyt lønsystem
for
tjenestemandsansatte
socialrådgivere m.fl. på De sociale
Højskoler/Ålborg Universitet**

1999

INDHOLD**Side****CIRKULÆRE**

Generelle bemærkninger.....	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser.....	4

AFTALE OM NYT LØNSYSTEM

§ 1. Løn.....	9
§ 2. Basisløn.....	9
§ 3. Tillæg.....	10
§ 4. Lønregulering	11
§ 5. Lønanciennitet.....	11
§ 6. Pension	12
§ 7. Flyttegodtgørelse	13
§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	14
§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte.....	14
§ 10. Overgang til det nye lønsystem.....	15
§ 11. Ikrafttræden mv.....	16
Bilag A: Tillæg, De sociale Højskoler (Ålborg Universitet).....	17
Bilag B: Centralt aftalte tillæg	19
Bilag C: Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	21
Bilag D: Forhandlingssystemet	23

CIRKULÆRE OM PROTOKOLLAT III OM NYT LØNSYSTEM FOR TJENESTEMANDSANSATTE SOCIALRÅDGIVERE M.FL. PÅ DE SOCIALE HØJSKOLER/ÅLBORG UNIVERSITET

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har den 19. maj 1999 indgået vedlagte protokollat om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte socialrådgivere m.fl. på De sociale Højskoler/Ålborg Universitet.

Med undtagelse af bestemmelse om pensionsbidragets størrelse i forbindelse med ydelse af tillæg, der ændres med virkning fra 1. april 2000 videreføres ved dette protokollat bestemmelserne i den hidtidige protokollataftale af 18. juni 1998 for tjenestemandsansatte socialrådgivere m.fl., jf. Finansministeriets cirkulære af 5. august 1998 (Fmst. nr. 075-98), der samtidig ophæves hermed.

Bestemmelserne i protokollatet erstatter en række bestemmelser i klassificerings- og arbejdstidsaftaler mv. for tjenestemandsansatte lærere m.fl. ved De Sociale Højskoler/Ålborg Universitet i forbindelse med implementering

af et nyt lønsystem. Bestemmelserne gælder for alle, der ansættes pr. 1. august 1998 eller senere, samt ansatte, der overgår til det nye lønsystem den 1. januar 1999 eller senere. Øvrige ansatte omfattes fortsat af de hidtidige regler.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 3 om tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

** Centralt aftalte tillæg, stk. 1*

Disse tillæg, der fremgår af bilag A, er aftalt mellem Finansministeriet og CO II.

Undervisningstillægget på 9.400 kr. årligt (okt. 97-niveau) ophører for socialrådgivere, der omfattes af aftale om nye tillæg i tilknytning til indførelse af stillingsstruktur ved De sociale Højskoler/Ålborg Universitet.

** Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2*

Disse tillæg, der fremgår af bilag B, træder i stedet for en række tidligere centralt aftalte tillæg.

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 3, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med aftale- og overenskomstforhandlingerne er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye tillæg eller justering af tillæg i henhold til § 3, stk. 2, fremsendes til Finansministeriet og DS/CO II sammen med en beregning over merudgifter/besparelser med henblik på en afgørelse af det finansieringsmæssige spørgsmål.

Der er i aftaleperioden 1. april 1997 – 31. marts 1999 ikke afsat puljemidler til decentrale tillæg.

** Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner, stk. 3-4*

Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte ansattes særlige funktioner eller den enkeltes kvalifikationer.

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Også ansatte, der er omfattet af automatiske tillægsordninger (f.eks. adjunkter/lektorer) kan få individuelle tillæg efter disse bestemmelser.

Individuelle tillæg skal ikke puljefinansieres. Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag C.

** Resultatløn, stk. 6*

Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for institutionens budget.

I de tilfælde, hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der resulterer i en besparelse på driftsbevillingen, vil der imidlertid i overensstemmelse med budgetvejledningens regler herom kunne overføres midler fra driftsbevillingen til lønsumsbevillingen.

Til § 6 om pension

Ad stk. 1-3

Efter § 6, stk. 1, indplaceres de ansatte med en tjenestemandspensionsordning i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Dette "skyggeforløb" lægges til grund for pensionsberegningen.

Som led i implementeringen af det nye lønsystem 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, jf. § 6, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Ved oprettelse af nye/genbesættelse af ledige stillinger 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. 4:

Kompetencen til – som et supplement til tjenestemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem er delegeret til de lokale aftaltparter.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af *midlertidige* tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en forsikringsmæssig 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.

Arbejdsgiverbidraget udgør 10 pct. og egetbidraget 5 pct. Tillægsbeløbet justeres for egetbidraget, dvs. at tillægget forinden beregning af pensionsbidragene skal opreguleres med 100/95.

Med virkning fra 1. april 2000 ændres pensionsbidragets størrelse i forbindelse med ydelse af tillæg.

Pensionsbidrag kan kun aftales for så vidt angår varige og midlertidige tillæg, og der kan ikke aftales pensionsbidrag af udligningstillæg efter aftalens § 9, stk. 4.

Ad stk. 5-7

Aftaler om at gøre tillæg efter § 3, stk. 1 og 2 pensionsgivende kan kun indgås mellem de parter, der har aftalt det pågældende tillæg.

Nye tillæg efter § 3, stk. 2, der aftales efter 1. august 1998, kan aftales pensionsgivende. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

Decentrale tillæg efter § 3, stk. 2, der træder i stedet for tidligere centralt aftalte tillæg, kan gøres pensionsgivende. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

Til § 8 om forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau.

Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsættes det, at Dansk Socialrådgiverforening i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Der henvises til bilag D om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedrørende rets- og interessetvister.

Til § 9 om overgangsordning for allerede ansatte

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling inden for overenskomstens område inden for en periode af højst to måneder mellem de to ansættelser.

I forbindelse med stillingsskift inden for protokollatets dækningsområde afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillægget efter stk. 4 videreføres ikke. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt, bevares udligningstillægget dog.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

- når en medarbejder efter ansøgning *skifter* ansættelsesområde
- når en medarbejder efter ansøgning ansættes i en ny stillings*kategori* inden for ansættelsesområdet.

Finansministeriet
Økonomistyrelsen
Den 6. september 1999

P.M.V.
E.B.
GretheWolgast

PROTOKOLLAT III OM NYT LØNSYSTEM FOR TJENESTEMANDSANSATTE SOCIALRÅDGIVERE M.FL. PÅ DE SOCIALE HØJSKOLER/ÅLBORG UNIVERSITET

Løn

§ 1. Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 3.

(Nedenstående erstatter lønbestemmelsen i den hidtidige klassificerings-aftale)

Basisløn

§ 2. Lærere ved De Sociale Højskoler/Ålborg Universitet indplaceres i nedenstående **basislønforløb** og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 5.

Basislønforløb:

Basisløntrin	Basisløn (niveau 1/10-1997)
1	189.970
2	196.966
3	211.155
4	225.342
5	237.072
6	248.801
7	252.643

Stk. 2: Socialrådgivere, der ansættes som kursuskonsulenter eller fuldmægtige ved De sociale højskoler/Ålborg Universitet indplaceres i løntrinsforløbet 4-6.

Stk. 3: Basislønnen til souschefer, praktikledere, efteruddannelsesledere og ledere af årskursus udgør følgende årlige beløb:

souschefer:	299.510 kr.
praktikledere:	261.212 kr.
efteruddannelsesledere:	261.212 kr.
ledere af årskursus:	270.050 kr.

Beløbene er angivet i ***grundbeløb pr 1. oktober 1997.***

Tillæg¹

§ 3. Der kan mellem Finansministeriet og DS/CO II efter bemyndigelse aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper².

Stk. 2. Der kan mellem det pågældende ministerium eller den, der er bemyndiget hertil, og den forhandlingsberettigede organisation eller den, der er bemyndiget hertil, aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af ansatte inden for det pågældende ministerområde eller dele heraf.

¹ Der henvises til bilag C om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

² Der henvises til bilag A.

Stk. 3. Der kan endvidere lokalt aftales funktionstillæg til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 6. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

Lønregulering

§ 4. Basislønnen, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 1-3, og eventuelle tillæg efter § 9, stk. 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 4, medmindre andet aftales.

Nuværende lønanciennitetsbestemmelse erstattes i det nye lønssystem af følgende:

Lønanciennitet

§ 5. Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 2. Lønancienniteten

regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten kan forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde.

Stk. 3. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 4. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.

Pension

§ 6. Tjenestemænd indplaceres i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud den ansattes overgang til det nye lønsystem med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

Stk. 2. Ved pensionering 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. Som supplement kan der lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, efter § 3, stk. 3 og 4. Den ansatte betaler 5 pct. i egetbidrag og arbejdsgiveren betaler 10 pct. i pensionsbidrag.

Med virkning fra 1. april 2000 fastsættes pensionsbidraget til 16,6 pct. af tillægget. Heraf udgør styrelsens pensionsbidrag 2/3 og den ansattes pensionsbidrag 1/3.

Stk. 4. Følgende tillæg kan aftales pensionsgivende:

- * centralt aftalte tillæg, jf. § 3, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag A
- * funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2
- * varige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4.
- * midlertidige tillæg efter § 3, stk. 3. og stk. 4

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler det supplerende pensionsbidrag til Pensionskassen for Socialrådgivere og socialpædagoger. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

Stk. 6. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 5.

Flyttegødtgørelse

§ 7. Hvis en ansat forflyttes til et andet tjenestested og i denne anledning nødsages til at foretage flytning af husstand og bohav, ydes godtgørelse efter de regler, der gælder for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Supplerende flyttegødtgørelse udbetales i forhold til den ansattes lønmæssige indplacering efter satserne for tjenestemænd i nedenstående lønrammer:

Basisløntrin	Lønramme
1	1-16
2-6	17-24
7	25-34

Ansatte, der pr. 1. april 1991 oppebar et individuelt kvalifikationstillæg på 57.600 kr. og derover (niveau 1.10.97), følger satserne i lønramme 35-42.

Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

§ 8. For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag D.

Overgangsordning for allerede ansatte

§ 9. Overgang til basislønssystemet er frivillig for ansatte, der er ansat før 1. august 1998.

Stk. 2. Ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem.

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for protokollatets dækningsområde.

Stk. 3. Ansatte, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem efter § 3, stk. 1 og 2. Indplaceringen sker herefter på nærmest højere løntrin i basislønskalaen.

Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 3, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 3, stk. 3 og 4.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønsskalaen, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 3, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 5. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 3, vil ved genindtræden i en stilling inden for protokollatets dækningsområde blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningssdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 6. En ansat, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i en stilling omfattet af nærværende protokollat blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på det tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter genansættelsen.

Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevarer uændret.

Overgang til det nye lønsystem

§ 10. Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. januar 1999 og pr. 1. januar følgende år.

Stk. 2. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til den pågældende lærer efter § 3, stk. 3 og 4.

Stk. 3. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

Ikrafttræden mv.

§ 11. Protokollatet har virkning fra den 1. august 1998.

Protokollatet kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2002.

København, den 19. maj 1999

Dansk Socialrådgiverforening

Anne Worning

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag A**Protokollat om tillæg mv., der i henhold til § 3, stk. 1 forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og DS/CO II.**

Til socialrådgivere, der ansættes til undervisning ved De sociale Højskoler/Ålborg Universitet ydes et undervisningstillæg på 9.400 kr. årligt (okt. 97-niveau).

Bilag B

Oversigt over tillæg mv., der i henhold til § 3, stk. 2, forhandles decentralt mellem pågældende ministerium og den forhandlingsberettigede organisation.

Der er ved udsendelsen af protokollatet ikke af aftalt decentrale tillæg.

Bilag C

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kvalifikationer er ikke statiske og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

Som led i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale udarbejdes en udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) gruppe(r) af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevise kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrunder det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Bilag D

Forhandlingsystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag A, indgås mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/Statstjenestemændenes Centralorganisation II efter bemyndigelse.

2. Decentralt niveau

A. Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til *grupper af medarbejdere* inden for et enkelt ministerium eller dele heraf indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og den pågældende organisation eller den organisationsre-præsentant, som bemyndiges hertil.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med ministeriet/styrelsen /institutionen aftale, at forhandlingerne føres samlet med en flerhed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

B. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til *enkeltpersoner* indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger for *såvel grupper af medarbejdere som enkeltpersoner*, hvorefter der udbetales resultatlø, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Det forudsættes, at der i ministeriet/styrelsen/institutionen aftales rammer for

- * den lokale forhandlingprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- * sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- * indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der - såvel på ministerie- som styrelses-/institutionsniveau - nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer.

III. Rets- og interesselvister

A. Retstvister

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige regler, jf. tjenestemandsloven.

Lokal uenighed om forståelsen af en aftale bør forelægges for Finansministeriet. Lykkes det ikke ved Finansministeriets mellemkomst, herunder ved forhandlinger med den/de berørte centralorganisation (er) at opnå enighed, kan sagen indbringes for tjenestemandsretten.

Sager kan anlægges af og mod finansministeren eller af og mod centralorganisationen (-erne). Sager kan endvidere anlægges af minister efter forhandling med finansministeren.

B. Interessetvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

C. Stillinger, der efter deres indhold falder uden for basislønsforudsætningerne

Hvis der opstår uenighed om, hvorvidt der til en stilling er knyttet sådanne særlige funktioner, at stillingen falder uden for basislønsforudsætningerne, er der tale om en retstvist, som behandles efter de herom gældende regler, jf. afsnit A.

Hvis der er enighed om, at stillingen har den nævnte særlige karakter, eller at dette fastslås af Tjenestemandsretten, og der herefter opstår uenighed om størrelsen af det funktionstillæg, der skal knyttes til stillingen, er der tale om en interessetvist, som behandles efter reglerne i Tjenestemandslovens § 47, dvs. at afgørelsen træffes af Finansministeriet efter forelæggelse for Lønningsrådet.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. Aftaler om tillæg, der er indgået mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/centralorganisation kan opsiges i forbindelse med de genrelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/institutioner og de respektive organisationer eller disses repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. Aftaler om tillæg til enkeltpersoner kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. Tillæg, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en *afgørende del af selve stillingsindholdet*, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de regler, der gælder for fortolkningstvister, jf. III, A. om retstvister.

Cirkulære af 6. september 1999

Fmst. nr. 055-99

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, Økonomistyrelsen,
Forhandlingskontoret.

Adresse:
Borgergade 18
DK-1017 København K
Telefon 33 92 88 00
Telefax 33 32 81 27

J.nr. 4111-58-00002

PKAT 193

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00.

Pris kr.