



Cirkulære om organisationsaftale for

**ernærings- og husholdningsøkonomer samt
aftale om nyt lønsystem for
tjenestemandsansatte ernærings- og
husholdningsøkonomer**

2002

Cirkulære af 8. november 2004

Perst. nr. 056-04

PKAT nr.
J.nr. 01-333/51-11

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

<i>I. Bemærkninger til organisationsaftalen for ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste.....</i>	<i>3</i>
--	----------

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	3

<i>II. Bemærkninger til aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste</i>	<i>7</i>
--	----------

Organisationsaftale

§ 1. Dækningsområde.....	9
§ 2. Ansættelse	9
§ 3. Lønssystem.....	9
§ 4. Basisløn	9
§ 5. Tillæg	10
§ 6. Lønregulering	11
§ 7. Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler.....	11
§ 8. Pension.....	12
§ 9. Allerede ansattes overgang til basislønssystemet.....	12
§ 10. Ansatte med højeste arbejdstid.....	14
§ 11. Ansatte uden højeste arbejdstid.....	14
§ 12. Deltidsansættelse.....	15
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse.....	15

Aftale

§ 1. Aftalens område.....	17
§ 2. Lønssystemet.....	17
§ 3. Pension.....	17
§ 4. Allerede ansattes overgang til basislønssystemet.....	18
§ 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	18

Bilag 1. Forhandlingssystemet.....	21
------------------------------------	----

Cirkulære om organisationsaftale for ernærings- og husholdningsøkonomer samt aftale om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte ernærings- og husholdningsøkonomer

I. Bemærkninger til organisationsaftalen for ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 8. november 2004 indgået medfølgende organisationsaftale for ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste.

Organisationsaftalen udgør sammen med LC/OC-fællesoverenskomsten (perst. nr. 037-02) det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2002, men enkelte bestemmelser træder først i kraft på et senere tidspunkt. Ikrafttrædelsestidspunkter efter 1. april 2002 vil være angivet i den pågældende bestemmelse.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1. Dækningsområdet

Organisationsaftalen omfatter ernærings- og husholdningsøkonomer i statslige styrelser, institutioner mv., jf. nærmere § 1, stk. 1-3 om institutioner og personkreds. Den omfatter ikke tjenstemænd og tjenstemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension, jf. i øvrigt § 1, stk. 4 i fællesoverenskomsten.

Reglerne om uddannelsen som ernærings- og husholdningsøkonom blev ændret i 2002, jf. bekendtgørelse nr. 112 af 1. marts 2002 om uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed.

I medfør af den nævnte bekendtgørelse er følgende regler blevet ophævet:

- bekendtgørelse nr. 771 af 22. august 1996 om uddannelse til ernærings- og husholdningsøkonom,
- bekendtgørelse nr. 314 af 21. maj 1987 om optagelse og uddannelse af kliniske diætister på specialkursus i husholdning ved Århus Universitet

- cirkulære nr. 103 af 21. juni 1978 om uddannelse af økonomaer.

Parterne er enige om, at de ændrede regler ikke indebærer en ændring af organisationsaftalens dækningsområde.

Til § 4. Basisløn

Den konkrete løngruppeindplacering af nyoprettede stillinger aftales mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem institutionen og organisationen (Formidlerne – foreningen af viden om husholdning, ernæring og sundhed, tidligere Ernærings- og husholdningsøkonomforeningen, EHF). I tilfælde af uenighed følges de almindelige fagretlige regler for behandling af fortolkningstvister, dvs. mægling og voldgift.

I de nye lønsystemer er de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang erstattet af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat at basisløningerne suppleres med en lokal tillægsdannelse.

Til § 5. Tillæg

Det aftales lokalt, om tillæggene skal ydes i form af varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg.

Funktionstillæg er knyttet til udførelsen af bestemte arbejdsopgaver og forudsætter derfor, at den ansatte udfører den nævnte funktion. Tillægget vil derfor pr. definition være midlertidigt, hvis det relaterer sig til en tidsbegrænset opgave, f.eks. et bestemt projekt, men kan også være varigt, hvis den tillægsgivende funktion er en integreret del af selve stillingsindholdet.

Der kan lokalt aftales engangsvederlag, fx som honorering af en særlig indsats.

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.

I forbindelse med indgåelse af aftale om resultatbaseret lønordning henvises til bemærkningerne i fællesoverenskomsten samt i lønjusteringsaftalen.

Til § 7. Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler, jf. bilag 1

Et væsentligt element i de nye og decentralt orienterede lønsystemer 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. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetence efter nedenstående retningslinier:

- a) Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.
- b) Lærernes Centralorganisation bemyndiger Formidlerne, tidligere Ernærings- og husholdningsøkonomforeningen, til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Lærernes Centralorganisation forudsætter endvidere at Formidlerne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen på den pågældende institution mv. kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem institution og Formidlerne.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter for ministeriet mv., henholdsvis (central)organisationen.

Ad stk. 7

Ved opsigelse af aftale om **kvalifikationstillæg**, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, med mindre andet aftales.

Ved opsigelse af aftale om **funktionstillæg**, gives der meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, med mindre andet aftales.

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

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

Til § 8. Pension

De 15,79 pct. - henholdsvis 17,0 pct. fra 1. april 2003 skal beregnes direkte af basislønnen inkl. eventuelle tillæg, eller af den pensionsgivende løn for ansatte der aflønnes efter skalatrinssystemet. Ansættelsesmyndigheden afholder den samlede udgift til pensionsbidrag, hvoraf 1/3 fortsat anses for medarbejderens egetbidrag.

Midlertidige tillæg der aftales efter 1. april 2002 er altid pensionsgivende. Midlertidige tillæg, der er aftalt før 1. april 2002 og som ikke er pensionsgivende, videreføres uændret indtil deres udløb.

Til § 9. Allerede ansattes overgang til basislønssystemet

Med virkning fra 1. april 2003 overføres alle ansatte til det nye basislønssystem. Indplaceringen på det nye lønsystem sker efter reglerne i § 9.

Den konkrete løngruppeindplacering (jf. § 9, stk. 2) aftales mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem institutionen og organisationen (Formidlerne, tidligere Ernærings- og husholdningsøkonomforeningen). I tilfælde af uenighed følges de almindelige fagretlige regler for behandling af fortolkningstvister, dvs. mægling og voldgift.

§ 9, stk. 3, indeholder nærmere regler om beregning af et personligt, pensionsgivende tillæg til udligning af en eventuel lønnedgang ved indplaceringen i det nye lønsystem. Tillægget beregnes på grundlag af lønniveauerne ultimo marts 2003. Der foretages således ikke modregning af stigningen i basislønningerne pr. 1. april 2003. Tillægget ydes som et kvalifikationstillæg, jf. § 5, stk. 2, med mindre det aftales som funktionstillæg, jf. § 5 stk. 1.

Til §§ 10 og 11. Ansatte med og uden højeste arbejdstid

Stillinger omfattet af løngruppe 1 (og tidligere aflønning i lønforløbet skalatrin 22, 24, 26, 28, 30 og 32) vil som udgangspunkt være omfattet af § 10. Stillinger i

løngruppe 2 og 3 (og tidligere lønforløb svarende til lønramme 24 og derover) vil som udgangspunkt være omfattet af § 11.

II. Bemærkninger til aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste

Til § 3. Pension¹

Ad stk. 1-3

Efter § 3, stk. 1, indplaceres tjenestemænd 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. § 3, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Ved oprettelse af nye/genbesættelse af ledige tjenestemandstillinger 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 er delegeret til de lokale aftalparter.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af *midlertidige* tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en sikringsmæssig pensionsordning, henledes opmærksomheden på, at de hermed

¹ Der vil snarest blive udsendt cirkulære om aftale om pensionsforhold for tjenestemandsansatte ernærings- og husholdningsøkonomer, jf. cirkulære af 21. april 2004 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer (Perst. nr. 025-04).

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.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,79 (17,0 pct. pr. 1. april 2003). Organisationsaftalens § 8 finder tilsvarende anvendelse for så vidt angår pensionsbidragets beregning og sammensætning. Tillægsbeløbet justeres således ikke for egetbidraget.

Pensionsbidrag kan kun aftales for så vidt angår varige og midlertidige tillæg, og der kan ikke aftales pensionsbidrag af det personlige tillæg efter aftalens § 9, stk. 3.

Til § 4. Allerede ansattes overgang til basislønssystemet

For så vidt angår allerede ansattes overgang til basislønssystemet henvises til bemærkningerne til organisationsaftalens § 9.

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves cirkulære af 6. juni 2000 (Perst. nr. 043-00).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 8. november 2004

P.M.V.

E.B.

Carsten Holm

Organisationsaftale for ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste

Denne organisationsaftale udgør sammen med fællesoverenskomsten mellem LC/OC og Finansministeriet det samlede overenskomstgrundlag.

§ 1. Dækningsområde

Institutioner

Organisationsaftalen omfatter staten. Endvidere omfattes selvejende institutioner, som parterne aftaler at henføre til organisationsaftalen.

Personkreds

Stk. 2. Organisationsaftalen omfatter personer, der har gennemgået uddannelsen som ernærings- og husholdningsøkonom, og som ansættes til varetagelse af opgaver, hvor uddannelsen som ernærings- og husholdningsøkonom er relevant i forhold til stillingens indhold.

Stk. 3. Organisationsaftalen omfatter ikke ansatte i egentlige lærerstillinger, medmindre andet aftales mellem parterne.

§ 2. Ansættelse

Ansættelse efter denne organisationsaftale sker på månedsløn.

§ 3. Lønssystem

Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægssdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt eventuelt resultatløn.

§ 4. Basisløn

Løngruppe 1 omfatter alle stillinger, der ikke henføres til løngruppe 2 eller 3, jf. stk. 2 og 3. Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til sin lønanciennitet.

Basisløntrin	Basisløn årlig kr.	
	Til 31.3.2003:	fra 1.4.2003:
1	208.000	213.000
2	213.000	217.000
3	218.000	221.000
4	223.000	225.000

De enkelte løntrin er 1-årige.

Stk. 2. Løngruppe 2 omfatter stillinger, der indebærer varetagelse af

- specialistfunktioner eller
- selvstændigt, særligt kvalificeret arbejde på betydende områder, der forudsætter betydelig erfaring og viden eller
- selvstændig kompetence i afgørelser og betydeligt ansvar.

	Til 31.3.2003:	fra 1.4.2003:
Basislønnen udgør årligt:	kr. 235.000	kr. 238.000

Stk. 3. Løngruppe 3 omfatter stillinger, der indebærer varetagelse af

- specialistfunktioner på højt niveau eller
- selvstændigt, særligt kvalificeret arbejde på væsentlige områder, der forudsætter meget stor erfaring og viden eller
- selvstændig kompetence i afgørelser og betydeligt ansvar, som omfatter ledelsesbeføjelser.

	Til 31.3.2003:	fra 1.4.2003:
Basislønnen udgør årligt:	kr. 255.000	kr. 257.000

Stk. 4. Alle basislønninger er angivet i grundbeløb 1. oktober 1997.

§ 5. Tillæg

Der kan lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg 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. 3. Tillæg efter stk. 1 og stk. 2 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag, idet dog kvalifikationstillæg som hovedregel ydes i form af varige tillæg

Stk. 4. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger (resultatløn) i henhold til fællesoverenskomstens og lønjusteringsaftalens bestemmelser.

§ 6. Lønregulering

Basislønnen og lokalt aftalte funktionstillæg samt eventuelt udligningstillæg i henhold til § 9, stk. 5, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

§ 7. Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 3. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 4. 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 vedkommende ministerium og Formidlerne. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation. 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.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem parterne.

§ 8. Pension

Der indbetales et pensionsbidrag på 15,79 procent, hvoraf ansættelsesmyndighedens andel udgør 2/3 og den ansattes andel 1/3. Pr. 1. april 2003 forhøjes pensionsbidraget til 17,0 pct. Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende lønde:

- lønnen på det pågældende basisløntrin, jf. § 4
- varige tillæg i henhold til § 5
- midlertidige tillæg i henhold til § 5
- eventuelt personligt tillæg i henhold til § 9, stk. 5.

Stk. 2. For medarbejdere, der indtil 31. marts 2003 bevarer den hidtidige aflønning efter skalatrinssystemet, beregnes pensionsbidraget af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin.

Stk. 3. Styrelsen indbetaler pensionsbidrag til Lærernes Pension A/S.

Stk. 4. For medarbejdere, der var ansat før 1. maj 2000, og som havde etableret pensionsordning i PFA-pension, skal pensionsindbetalingen fortsat ske hertil uanset bestemmelsen i § 8, stk. 3.

§ 9. Allerede ansattes overgang til basislønssystemet

Allerede ansatte, der pr. 31. marts 2003 ikke er overgået til det nye lønsystem, overgår pr. 1. april 2003 til det nye lønsystem således, at den faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst skal svare til lønnen forud for overgangen.

Stk. 2. Ansatte, der overgår til basislønssystemet, indplaceres i løngrupperne på grundlag af en vurdering af indholdet i den enkelte stilling.

Ansatte, hvis stilling henføres til løngruppe I, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn inkl. eventuelt lokallønstillæg, men ekskl. midlertidige tillæg. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen i løngruppe I.

Ansatte, der overgår til basislønssystemet, oppebærer herudover eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 5.

Stk. 3. Hvis den samlede faste løn ved indplacering i det nye lønsystem, er lavere end den hidtidige samlede, faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Hittidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode. Forhøjelserne af basislønningerne pr. 1. april 2003 modregnes ikke i det personlige tillæg.

Tillægget ydes som et lokalt, pensionsgivende kvalifikationstillæg i henhold til § 5 stk. 2 eller eventuelt, hvis der er lokal enighed herom - som et lokalt, pensionsgivende funktionstillæg i henhold til § 5 stk.1.

I den hidtidige samlede faste løn indgår skalalønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg mv.), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

Stk. 4. Det personlige tillæg bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes tillægget dog.

Stk. 5. Ansatte, der ved overgangen til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige forløb, sikres 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 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Tillægget ydes som et lokalt, pensionsgivende kvalifikationstillæg i henhold til § 5 stk. 2 eller eventuelt, hvis der er lokal enighed herom som et lokalt, pensionsgivende funktionstillæg i henhold til § 5 stk.1.

Stk. 6. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering i løngruppe 1, jf. stk. 2, vil ved genindtræden i statstjenesten blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 7. En ansat, som er fratrådt sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem pr. 1. april 2003, vil ved genindtræden i statstjenesten i løngruppe 1 blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter gensættelsen. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

§ 10. Ansatte med højeste arbejdstid

Arbejdstiden udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge opgjort månedsvis.

Stk. 2. Arbejdstid, der overstiger den i stk. 1, anførte norm, godtgøres med overarbejde med enten

betaling med 1/1924 af årslønnen pr. time på udbetalingstidspunktet med tillæg af 50 pct.

eller

afspadsring af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i fritid af 50 pct. Afspadsring skal være afviklet inden udløbet af det følgende kvartal, medmindre andet aftales lokalt.

Det er en forudsætning for godtgørelse, at overarbejdet er beordret og kontrolleret.

§ 11. Ansatte uden højeste arbejdstid

Ansatte, der selv har en afgørende indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen og arbejdstidens placering, eller hvis normale tjeneste af andre grunde unddrager sig kontrol, er ikke omfattet af § 10, men følger reglerne for statens tjenestemænd uden højeste arbejdstid, herunder reglerne om godtgørelse for merarbejde.

§ 12. Deltidsansættelse

Hvis ansættelse sker på deltid, nedsættes lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 2. Eventuel merbeskæftigelse af midlertidig karakter godtgøres med normal timeløn (1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigelse på udbetalingstidspunktet).

Stk. 3. Betaling til deltidsansatte, der har udført tjeneste ud over den fastsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen, er pensionsgivende for ansatte, der er omfattet af bidragsfinansieret pensionsordning (jf. § 8).

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2002.

Stk. 2. Organisationsaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2005.

København, den 8. november 2004

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Carsten Holm

Aftale om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste

§ 1. Aftalens område

Denne aftale gælder for tjenstemandsansatte ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste, omfattet af Lærernes Centralorganisations forhandlingsret.

§ 2. Lønsystemet

Bestemmelserne i §§ 3-7 (lønsystem, basisløn, tillæg, lønregulering og indgåelse og opsigelse af lokale aftaler) i organisationsaftalen for ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste finder tilsvarende anvendelse for tjenstemænd.

§ 3. Pension²

Tjenstemænd indplaceres i pensionsmæssig henseende i den lønramme, der var gældende forud for overgangen til det i § 2 nævnte lønsystem med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

Stk. 2. Ved pensionering beregnes tjenstemandspensionen 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 aftales oprykning til løngruppe 2 eller gruppe 3 eller varige tillæg/tillægsforhøjelser, for funktioner eller kvalifikationer, de i det hidtidige lønsystem ville have haft form af oprykning til højere lønramme, indgår parterne samtidig aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme.

² Der vil snarest blive udsendt cirkulære om aftale om pensionsforhold for tjenstemandsansatte ernærings- og husholdningsøkonomer, jf. cirkulære af 21. april 2004 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer (Perst. nr. 025-04).

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

Stk. 5. Pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg beregnes for tjenestemænd efter bestemmelserne i organisationsaftalens § 5, jf. reglerne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Det samlede pensionsbidrag indbetales af ansættelsesmyndigheden til Lærernes Pension (PlusPENSION).

§ 4. Allerede ansattes overgang til basislønssystemet

Organisationsaftalens § 9, stk. 1,2,4,5,6 og 7 finder tilsvarende anvendelse for tjenestemænd.

Stk. 2. I stedet for organisationsaftalens § 9, stk. 3, fastsættes følgende:

Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter organisationsaftalens § 5 er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Der indbetales ikke pensionsbidrag af tillægget.

Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes tillægget dog.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra 1. april 2002.

Sik. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2005.

København, den 8. november 2004

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Carsten Holm

Forhandlingssystemet

Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke en valgt tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem institutionen og organisationen (Formidlerne).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter de udbetales resultatløn i det omfang en række på forhånd definerede – kvalitative og/eller kvantitative – mål bliver opfyldt.

Det forudsættes, at der på institutionen aftales rammer for

- den lokale forhandlingsprocedure, 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.

For at sikre en god proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan fx være oplysninger om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.