



Cirkulære om aftale om

**Nyt lønsystem for tjenstemandsansatte  
og tjenstemandslignende ansatte  
kortteknikere og kartografer m.fl.  
i statens tjeneste**

**2002**

Cirkulære af 22.november 2004

PKAT nr. 201 og 211

J.nr. 01-402-7

Perst. nr. 057-04

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

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

### Aftale

§ 1. Aftalens dækningsområde.....	9
§ 2. Lønssystemet mv. ....	9
§ 3. Basislønninger .....	10
§ 4. Løngruppe 1 .....	10
§ 5. Løngruppe 2 .....	10
§ 6. Løngruppe 3 .....	10
§ 7. Funktions- og kvalifikationstillæg.....	11
§ 8. Lønregulering .....	11
§ 9. Pension .....	11
§ 10. Forhandling om og indgåelse af aftaler .....	13
§ 11. ....	13
§ 12. ....	13
§ 13. Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før 1. april 2003.....	14
§ 14. Ikrafttræden mv. ....	15

# **Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte og tjenstemandslignende ansatte kortteknikere og kartografer m.fl. i statens tjeneste**

## **Generelle bemærkninger**

**1.** Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation (LC) har den 11. oktober 2004 indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte og tjenstemandslignende ansatte kortteknikere og kartografer m.fl. i statens tjeneste.

Aftalen indeholder et permanent nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende tjenstemandsansatte og tjenstemandslignende ansatte kortteknikere, kartografer, overkartografer, sektionsledere samt tjenstemænd og tjenstemandslignende ansatte med anden stillingsbetegnelse omfattet af Kort- og landmålingsteknikernes Forenings forhandlingsret.

## **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

### **2. Til § 7**

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Forhåndsftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

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 personale-

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

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og derfor skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

### **3. Til § 9**

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2002 er der aftalt principielle retningslinjer for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med statsgaranterede pensionsordninger (bilag M til resultatet af forhandlingerne mellem finansministeren og CFU).

Indtil pensionsforholdene for sådanne ansatte er blevet fastlagt i overensstemmelse med disse retningslinier, gælder reglerne i § 9.

Efter § 9, stk. 1, indplaceres ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder i pensionsmæssig henseende i den lønramme eller det lønramme forløb/skalatrinsforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Dette ”skyggeforløb” lægges til grund for pensionsberegningen ved pensionering.

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/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, jf. § 9, 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.

Kompetencen til – som et supplement til tjenestemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem efter reglerne i rammeaftale af 22. april 2002 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 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. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3 og egetbidraget 1/3.

#### **4. Til § 10**

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. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter nedenstående retningslinier:

- a. Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. 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. LC bemyndiger Kort- og landsmålingsteknikernes Forening (KLF) til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. LC forudsætter endvidere, at KLF 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 tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der

for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler direkte med KLF.

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

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

For at sikre en god lokal 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. Det kan f.eks. 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.

## **5. Til § 12**

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

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

*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 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.

## **6. Til § 13**

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.

Eksisterende tillæg, der som led i ophævelsen af aftalen om arbejdsbestemte tillæg er videreført som en del af ministeriernes lokallønsordninger, opretholdes som en del af det nye lønsystem, medmindre de opsiges, eller der lokalt indgås aftale om ændringer.

## **7. Til § 14, stk. 2**

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og chef-lønspuljeordningerne eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 22. november 2004

P.M.V.

E.B.

**Lars Ørskov Schmidt**





# Aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte kortteknikere og kartografer m.fl. i statens tjeneste

**§ 1.** Denne aftale gælder for alle nuværende og kommende tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte kortteknikere, kartografer, overkartografer, sektionsledere samt tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte med anden stillingsbetegnelse omfattet af Kort- og landmålingsteknikernes Forenings forhandlingsret.

Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i lønjusteringsaftalen, klassificeringsaftaler og andre lønaftaler.

## **Lønssystemet mv.**

**§ 2.** Lønssystemet består af en basisløn, jf. §§ 4-6, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 7.

*Stk. 2.* Der kan 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.* Overtidsbetaling beregnes på grundlag af en timeløn, der udgør 1/1924 af den samlede faste løn (inkl. evt. personligt tillæg (udligningstillæg), anciennitetsgarantitillæg samt eventuelle tillæg, der er videreført fra det gamle lønsystem, men ekskl. eventuelle rådigheds- og merarbejdstillæg og konverterede ulempestillæg), jf. §§ 4 – 7 samt § 13, stk. 4 og 5. Hertil lægges et overtidstillæg på 50 pct.

*Stk. 4.* Ansatte i løngruppe 2 og 3, jf. §§ 5 og 6, er ikke omfattet af reglerne om højeste arbejdstid. Eventuelt merarbejde godtgøres efter reglerne i tjenestemandenes arbejdstidsaftale.

## **Basislønninger**

**§ 3.** Bestemmelserne i §§ 4 - 6 træder i stedet for hidtil gældende klassificeringsaftaler.

*Stk. 2.* Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

**§ 4. Løngruppe 1** omfatter stillinger, som efter hidtidig praksis ville være klassificeret som korttekniker eller kartograf.

Endvidere omfattes stillingerne som fotograf, kontorfuldmægtig og stationsleder i Kort- og Matrikelstyrelsen, som er omfattet af KLF's forhandlingsret.

Basislønnen for løngruppe 1 udgør årligt

Basisløntrin 1:	210.000 kr.
Basisløntrin 2:	214.000 kr.

*Stk. 2.* Oprykning fra basisløntrin 1 til basisløntrin 2 sker efter et år.

**§ 5. Løngruppe 2** omfatter stillinger, der indebærer varetagelse af selvstændigt kvalificeret arbejde og specialfunktioner, herunder eksempelvis arbejdsledelse og arbejdstilrettelæggelse, udviklingsopgaver eller systemplanlægning, og som efter hidtidig praksis ville være klassificeret som overkartograf.

Endvidere omfattes stillingerne som projektleder, opmålingsleder, ekspeditionssekretær og afdelingsleder i Kort- og Matrikelstyrelsen, som er omfattet af KLF's forhandlingsret.

Basislønnen udgør årligt 230.000 kr.

**§ 6. Løngruppe 3** omfatter stillinger, der indebærer varetagelse af selvstændigt kvalificeret arbejde på betydende områder, herunder ledelsesansvar, der kræver særlige kvalifikationer, og som efter hidtidig praksis ville være klassificeret som sektionsleder.

Endvidere omfattes stillingen som regnskabschef i Kort- og Matrikelstyrelsen, som er omfattet af KLF's forhandlingsret.

Basislønnen udgør årligt 271.000 kr.

### **Funktions- og kvalifikationstillæg**

**§ 7.** Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

*Stk. 2.* Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensyn til rekruttering og fastholdelse.

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

*Stk. 4.* Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

*Stk. 5.* Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

### **Lønregulering**

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

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

### **Pension**

**§ 9.** Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder indplaceres i pensionsmæssig henseende i den lønramme eller det

lønrammeforløb/skalatrinsforløb, der var gældende forud for den ansattes overgang til det nye lønsystem, med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

*Stk. 2.* Ved pensionering beregnes tjenestemandspensionen 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 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.* Aftaler om individuel omklassificering af tjenestemænd (i henhold til stk. 3), der er fyldt 60 år på aftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har virkning for pensionsberegningen, når der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

*Stk. 5.* Medmindre stk. 3 finder anvendelse, kan der som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg efter § 7, stk. 1 og 2. Evt. pensionsbidrag indbetales efter reglerne i aftale af 22. april 2002 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om pensionsbidrag af visse faste tillæg til tjenestemænd. Herudover kan der aftales pensionsbidrag af dele af evt. personlige tillæg (udligningstillæg) efter § 13, stk. 4, i den udstrækning de erstatter tillæg (f.eks. lokallønstillæg), hvoraf der hidtil har været indbetalt pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning. Eventuelle pensionsbidrag indbetales efter reglerne i rammeaftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Det samlede pensionsbidrag indbetales af ansættelsesmyndigheden til PFA-Konto i PFA Pension.

*Stk. 6.* For tjenestemandslignende ansatte med en forsikringsmæssig bidragsfinansieret pensionsordning indbetales pensionsbidrag efter reglerne i den hidtil gældende pensionsordning. Pensionsbidraget beregnes af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 7. Endvidere beregnes pensionsbidrag af eventuelt personligt tillæg (udligningstillæg) og anciennitetsgarantitillæg, jf. §

13, stk. 4 og 5, samt af varige tillæg, der er videreført fra det hidtidige lønsystem, såfremt sidstnævnte tidligere har været pensionsgivende.

### **Forhandling om og indgåelse af aftaler**

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

*Stk. 2.* 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.

**§ 11.** Kan der ved lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 2.* Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 3.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

*Stk. 4.* Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

**§ 12.** Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

### **§ 13. Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før 1. april 2003 .**

Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1. april 2003 til det nye lønsystem.

*Stk. 2.* Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. §§ 4 - 6.

*Stk. 3.* I løngruppe 1, jf. § 4, indplaceres den ansatte på det løntrin i basislønskalaen, som er nærmest højere i forhold til den hidtidige samlede faste løn, eksklusiv eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem.

*Stk. 4.* Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, som et lokalt funktionstillæg, jf. § 7.

Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

*Stk. 5.* Ansatte, der ved iværksættelsen af det nye lønsystem ikke 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 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

*Stk. 6.* Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

*Stk. 7.* En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i samme eller tilsvarende stilling blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

**Ikrafttræden mv.**

**§ 14.** Aftalen har virkning fra 1. april 2003 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

*Stk. 2.* Tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 11. oktober 2004

Lærernes Centralorganisation  
E.B.  
**Mariann Skovgaard**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Lone Retoft**