

Cirkulære om organisationsaftale for

Socialrådgivere i staten og aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

Cirkulære af 7. september 2020

Medst.nr. 040-20

PKAT nr. 193

J.nr. 2020-627

Dataark

| | |
|--|--|
| PKAT med specifikation | For overenskomstansatte: 193 - socialrådgivere |
| Fællesoverenskomst | Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010(LC/CO10 - fællesoverenskomsten). |
| Forhandlingsberettiget Organisation(er) | CO10-Centralorganisationen af 2010 Niels Hemmingsens Gade 10, 4. sal Tlf.:33 76 86 96 Fax.: 33 76 86 97 1153 København K E-mail: co10@skaf-net.dk Hjemmeside: www.co10.dk |
| I tilfælde af afsked kontaktes | For overenskomstansatte: Dansk Socialrådgiverforenings hovedkontor Hovedkontorets adresse: Dansk Socialrådgiverforening Toldbodgade 19B 1253 København K Tlf. nr. 70 10 10 99 Hjemmeside www.socialraadgiverne.dk E-mail:ds@socialraadgiverne.dk |
| Pensionsordning | Pensionskassen for Socialrådgivere, Socialpædagoger og Kontorpersonale (PKA) |
| ATP-sats | ATP – sats A |

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

| | |
|------------------------------|---|
| Generelle bemærkninger | 5 |
| Ikrafttræden | 6 |

Organisationsaftale for socialrådgivere i staten

| | |
|---|----|
| § 1. Organisationsaftalens dækningsområde | 7 |
| § 2. Lønsystemet | 7 |
| § 3. Basisløn | 8 |
| § 4. Tillæg | 10 |
| § 5. Lønregulering | 10 |
| § 6. Lønanciennitet | 10 |
| § 7. Pension | 11 |
| § 8. Arbejdstid | 11 |
| § 9. Deltid | 11 |
| § 10. Ikrafttræden og opsigelse | 12 |

Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

| | |
|--------------------------------------|----|
| § 1. Aftalens dækningsområde | 13 |
| § 2. Lønsystemet mv. | 13 |
| § 3. Pension | 13 |
| § 4. Ikrafttræden og opsigelse | 15 |

| | |
|--|----|
| Bilag 1. Aftale om pensionsforhold for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten | 17 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| Bilag 2. Aftale om rådighedstillæg til socialrådgivere ved Forsvaret..... | 25 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| Bilag 3. Aftale om rådighedstillæg til forsorgsassistenter ved den frie kriminalforsorg | 27 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| Bilag 4. Aftale om honorering af rådgivning ved Familieretshuset | 29 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Bilag 5. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling | 31 |
| Bilag 6. Forhandlingssystemet (overenskomstansatte) | 33 |
| Bilag 7. Forhandlingssystemet (tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte) | 37 |

Cirkulære om organisationsaftale for socialrådgivere i staten og aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

Generelle bemærkninger

Skatteministeriet og CO10-Centralorganisationen af 2010 har den 2. september 2020 indgået vedlagte organisationsaftale for socialrådgivere i staten.

Organisationsaftalen udgør sammen med LC/CO10 - fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

For socialrådgivere ansat på tjenestemands og tjenestemandslignede vilkår har Skatteministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010 indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem. Aftalen er opdateret med redaktionelle ændringer den 2. september 2020.

Cirkulæret indeholder endvidere aftale af 5. januar 2005 om pensionsforhold for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten (bilag 1).

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 er det aftalt at forhøje basislønnen for socialrådgivere på basisløntrin 2. Ligeledes er det aftalt at forhøje basislønnen for lærere, der underviser ved socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet på løntrin 7 og 8. Forhøjelsen har virkning fra den 1. oktober 2018.

Ved overenskomstforhandlingerne er der endvidere aftalt ændringer i aftalens § 9 om deltidsansættelse.

Alle beløb er justeret til 31. marts 2012-niveau.

Derudover er der foretaget redaktionelle ændringer af aftalen med tilhørende bilag.

For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført i dette afsnit af cirkulæret. De redaktionelle ændringer

medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, hhv. bemærkningernes retlige status.

Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2018. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 26. juni 2009 (Perst. nr. 040-09) om organisationsaftale for socialrådgivere i staten samt nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten.

Skatteministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 7. september 2020

Nanna Bak-Nielsen

Organisationsaftale for socialrådgivere i staten

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter socialrådgivere/socionomer i staten eller selvejende institutioner, der er berettiget til statstilskud, og for hvilke Skatteministeriet kan fastsætte løn- og ansættelsesvilkår for alle personalegrupper.

Stk. 2. Personale ansat i staten eller inden for de i stk. 1 nævnte institutioner, der har gennemført anden relevant uddannelse og varetager stillinger, som er grænsedraget til CO10/Dansk Socialrådgiverforening, er endvidere omfattet af denne organisationsaftale.

Cirkulærebemærkning til § 1:

Med baggrund i aftalens dækningsområde kan der optages forhandlinger om vilkårene for socialrådgivere, der har gennemført den særlige kombinationsuddannelse ved Aalborg Universitet eller den sociale kandidatuddannelse ved Aalborg Universitet og Den Sociale Højskole i København.

Forhandlinger kan optages, når de pågældende er færdiguddannede, og eventuelle afgrænsnings spørgsmål i relation til andre centralorganisationer er afklaret.

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn.

Stk. 2. Alle basislønninger og tillæg er anført i 31. marts 2012-niveau.

Stk. 3. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn eksklusiv eventuelt rådigheds-/merarbejdstillæg.

§ 3. Basisløn

Socialrådgivere i basisstillinger

Basisløntrin 1 292.492 kr.

Basisløntrin 2 300.796 kr.

Fra **1. oktober 2018** forhøjes basislønnen for socialrådgivere på basisløntrin 2 til følgende:

302.413 kr.

Oprykning til basisløntrin 2 sker efter 1 år på basisløntrin 1. Der sker i den forbindelse ikke modregning i funktions- og kvalifikationstillæg.

Socialrådgivere med 1 års relevant socialfaglig erfaring indplaceres på basisløntrin 2.

Stk. 2. Konsulenter og socialrådgivere med koordinerende funktioner indplaceres i basisløn inden for følgende interval:

300.976 kr. – 338.222 kr.

Stk. 3. Ledende socialrådgivere indplaceres i basisløn inden for følgende interval: 344.156 kr. – 369.689 kr.

Stk. 4. Centerledere og sekretariatsledere
427.147 kr.

Stk. 5:

Enhedsledere på pensioner under Kriminalforsorgen
336.840 kr.

Stk. 6. Lærere, der underviser ved socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet indplaceres i nedenstående basislønforløb 1-7 i forhold til evt. anciennitet, jf. § 6. Lærere, som har gennemført den sociale kandidatuddannelse, indplaceres i basislønforløbet 1-8.

Basislønttrinene er 1-årige.

Basislønttrin

| | |
|----|-------------|
| 1. | 251.119 kr. |
| 2. | 285.240 kr. |
| 3. | 285.240 kr. |
| 4. | 307.417 kr. |
| 5. | 327.643 kr. |
| 6. | 331.833 kr. |
| 7. | 336.958 kr. |
| 8. | 347.440 kr. |

Fra den **1. oktober 2018** forhøjes basislønnen for basislønttrin 7 og 8 som følgende:

Basislønttrin

| | |
|----|-------------|
| 7. | 338.233 kr. |
| 8. | 348.858 kr. |

Stk. 7. Socialrådgivere, der er ansat til andet end undervisning, ved Professionshøjskoler og Aalborg Universitet, indplaceres i basislønforløb 4-6 for lærere.

Stk. 8. Basislønnen til praktikledere udgør: 342.360 kr.

Cirkulærebemærkning til § 3, stk. 8:

Socialrådgivere ansat som ledere under CO10's forhandlingsområde ved statslige og selvejende institutioner for mellemlange videregående uddannelser er overgået til organisationsaftale for ledere under CO10's forhandlingsområde ved en række uddannelsesinstitutioner (Modst. nr. 043-13).

Stk. 9. For socialrådgivere, der er ansat ved Familieretshuset, og som varetager familierådgivning og overvåget samvær i henhold til gældende lov om forældremyndighed og samvær samt rådgivning af ægtefæller i henhold til ægteskabslovens § 41, udgør timelønnen 393,20 kr. (31. marts 2012-niveau), jf. bilag 4.

§ 4. Tillæg

Stk. 1. Til lærere ved Aalborg Universitet ydes et undervisningstillæg på 12.300 kr.

Stk. 2. Til forsorgsassistenten ved Kriminalforsorgen i Frihed ydes et særligt, ikke pensionsgivende tillæg på 15.500 kr. årligt, jf. aftalen herom i bilag 3 til denne organisationsaftale.

Stk. 3. Til socialrådgivere ved Forsvaret ydes et ikke pensionsgivende rådighedstillæg på 25.800 kr. årligt, jf. aftalen herom i bilag 2 til denne organisationsaftale.

Stk. 4. Til enhedsledere og enhedschefer ved pensioner under Kriminalforsorgen ydes tillæg i henhold til aftale af 1. november 1986 samt tillægsaftale af 19. februar 1988 indgået mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

Stk. 5. Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner eller kvalifikationer. Tillæggene kan ydes som varige eller midlertidige tillæg.

Stk. 6. Der kan lokalt aftales engangsvederlag.

§ 5. Lønregulering

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

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

§ 6. Lønanciennitet

Lærere ved Aalborg Universitet indplaceres ved ansættelsen på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 3, stk. 7.

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

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

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

§ 7. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18 pct. af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 3 og § 4, bortset fra de i § 4, stk. 2, 3 og 4 nævnte tillæg. 1/3 af pensionsbidraget anses for at være den ansattes eget bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2. Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Socialrådgivere, Socialpædagoger og Kontorpersonale (PKA).

Stk. 3. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i LC/CO10 - fællesoverenskomsten.

§ 8. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

§ 9. Deltid

Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så godt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

Stk. 2. Deltidsansættelse på mindre end 8 timer pr. uge kan kun ske efter forudgående aftale mellem organisationen og ansættelsesmyndigheden.

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Denne organisationsaftale har virkning fra 1. april 2018 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2021.

København, den 2. september 2020

CO10 Centralorganisationen af 2010

Jesper K. Hansen

Dansk Socialrådgiverforening

Mads Bilstrup

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetence-
styrelsen

Nanna Bak-Nielsen

Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/ tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

§ 1. Aftalens dækningsområde

Denne aftale gælder for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten.

Cirkulærebemærkning til § 1:

Undtaget fra aftalen er socialrådgivere, der er omfattet af cheflønspuljen.

§ 2. Lønssystemet mv.

Bestemmelserne i §§ 2-6 (lønsystemet, basisløn, tillæg, lønregulering og lønanciennitet) i organisationsaftalen for socialrådgivere i staten finder tilsvarende anvendelse for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten.

Stk. 2. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder de hidtil gældende regler vedrørende overgang til nyt lønsystem anvendelse.

Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 2:

Der henvises til § 4 i aftale af 6. december 2007 om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere. Aftalen findes i Perst. cirkulære nr. 101-07.

§ 3. Pension

Tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere med tjenestemandspensionsrettigheder er omfattet af aftale af 5. januar 2005 om pensionsforhold for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten, jf. bilag 1.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale har medført, at den ansatte i pensionsmæssig henseende er ble-

vet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Stk. 3. Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. af tillægget.

Cirkulærebemærkning til § 3, stk. 3:

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 evt. 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 administrative omkostninger – specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg - kan være relativt store i forhold til pensionsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

Det bemærkes, at evt. udligningstillæg ydet ved overgang til nyt lønsystem til ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder ikke er pensionsgivende og ikke kan aftales pensionsgivende i henhold til § 3, stk. 3.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til Pensionskassen for Socialrådgivere, Socialpædagoger og Kontorpersonale (PKA). Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

Stk. 6. For tjenestemandslignende ansatte med en forsikringsmæssig bidragsfinansieret pensionsordning indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. efter reglerne i den hidtil gældende pensionsordning. Pensionsbidraget beregnes af basislønnen, samt lokalt aftalte varige og midlertidige kvalifikations- og funktionstillæg. Endvidere beregnes pensionsbidrag af eventuelt personligt tillæg (udligningstillæg) og anciennitetsgarantitillæg, samt varige tillæg, der er videreført fra det hidtidige lønsystem, såfremt sidstnævnte tidligere

har været pensionsgivende. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til Pensionskassen for Socialrådgivere, Socialpædagoger og Kontorpersonale (PKA). Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Løspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

§ 4. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2008 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2021.

København, den 2. september 2020

CO10 Centralorganisationen af 2010

Jesper K. Hansen

Dansk Socialrådgiverforening

Mads Bilstrup

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Nanna Bak-Nielsen

Aftale om pensionsforhold for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten på nyt lønsystem.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

Socialrådgivere i staten aflønnet på skalatrin 21, 23, 25, 27, 30 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

21, 23, 25, 27, 30, 32

Skalatrin 21 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 32 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 30, uanset om tiden på skalatrin 30 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 30 er opnået, opnås skalatrin 32 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Socialrådgivere ved statsamter aflønnet på skalatrin 21, 23, 25, 27, 30, 31, 33 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

21, 23, 25, 27, 30, 31, 33, 35

Skalatrin 21 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 35 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 33, uanset om tiden på skalatrin 33 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 33 er opnået, opnås skalatrin 35 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Specialkonsulenter aflønnet på skalatrin 27, 28, 30, 33, 36, 37 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

27, 28, 30, 33, 36, 37, 39

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 39 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 37, uanset om tiden på skalatrin 37 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 37 er opnået, opnås skalatrin 39 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Fuldmægtige ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnet på skalatrin 32, 34, 36 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

32, 34, 36, 38

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 38 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 36, uanset om tiden på skalatrin 36 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 36 er opnået, opnås skalatrin 38 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Konsulenter ved efteruddannelsen ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnet på skalatrin 32, 34, 36, 38 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

32, 34, 36, 38, 40

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 40 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 38, uanset om tiden på skalatrin 38 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 38 er opnået, opnås skalatrin 40 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Praktikledere og efteruddannelsesledere ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnet på skalatrin 39, 41, 43 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

39, 41, 43, 45

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 45 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 43, uanset om tiden på skalatrin 43 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 43 er opnået, opnås skalatrin 45 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Ledere af diplomuddannelse (tidl. Årskursus) ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnet på skalatrin 43, 45 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

43, 45, 47

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 47 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 45, uanset om tiden på skalatrin 45 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 45 er opnået, opnås skalatrin 47 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Souschefer ved De Sociale Højskoler aflønnet på skalatrin 47 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

47, 48

Skalatrin 48 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 47 uanset om tiden på skalatrin 47 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 47 er opnået, opnås skalatrin 48 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Forsorgsassistent i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 23, 25, 27, 30 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

23, 25, 27, 30, 32

Skalatrin 23 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 32 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 30, uanset om tiden på skalatrin 30 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 30 er opnået, opnås skalatrin 32 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Forsorgsfuldmægtig i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 31, 33, 35, 37 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

31, 33, 35, 37, 39

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 39 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 37, uanset om tiden på skalatrin 37 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 37 er opnået, opnås skalatrin 39 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Forsorgsfuldmægtig i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 32, 34, 36, 38 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

32, 34, 36, 38, 40

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 40 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 38, uanset om tiden på skalatrin 38 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 38 er opnået, opnås skalatrin 40 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 40, 42, 44 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

40, 42, 44, 46

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 46 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 44, uanset om tiden på skalatrin 44 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 44 er opnået, opnås skalatrin 46 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 43, 45 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

43, 45, 47

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 47 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 45, uanset om tiden på skalatrin 45 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 45 er opnået, opnås skalatrin 47 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 46 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

46, 48

Skalatrin 48 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 46, uanset om tiden på skalatrin 46 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 46 er opnået, opnås skalatrin 48 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en anden lønramme end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte socialrådgivere, tillægges 2 ekstra skalatrin til sluskalatrinet i lønrammeforløbet eller til det pensionsskalatrin den enkelte socialrådgiver på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte socialrådgiver i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er berettiget til som sluskalatrin, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en højere lønramme end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte socialrådgivere, tillægges 2 ekstra skalatrin til sluskalatrinet i lønrammeforløbet eller til det pensionsskalatrin den enkelte socialrådgiver på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte socialrådgiver i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er berettiget til som sluskalatrin, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsbe-

rettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en tjenestemand eller tjenestemandslignende ansat socialrådgiver avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, dog maksimalt til skalatrin 48, hvorefter den resterende del af pensionskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte socialrådgiver kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. januar 2005.

Stk. 2. For socialrådgivere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 32 (socialrådgivere i staten), skalatrin 35 (socialrådgivere ved statsamter), skalatrin 39 (specialkonsulenter), skalatrin 38 (fuldmægtige ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet), skalatrin 40 (konsulenter ved efteruddannelsen ved De Sociale højskoler/Aalborg Universitet), skalatrin 45 (praktikledere og efteruddannelsesledere ved De Sociale højskoler/Aalborg Universitet), skalatrin 47 (ledere af diplomuddannelse ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet), skalatrin 48 (souschefer ved De Sociale Højskoler), skalatrin 32 (forsorgsassistent i Kriminalforsorg i Frihed), skalatrin 39 (forsorgsfuldmægtig i Kriminalforsorg i Frihed), skalatrin 40 (forsorgsfuldmægtig i Kriminalforsorg i Frihed), skalatrin 46 (kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed), skalatrin 47 (kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed), skalatrin 48 (kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed) eller opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra skalatrin (socialrådgivere indplaceret i anden eller højere lønramme), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 8, stk. 1-4 i aftale af 20. marts 2003 om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Sik. 4. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 5. januar 2005

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Pia Staniok

Aftale mellem Skatteministeriet og CO10 - Centralorganisationen af 2010 samt Dansk Socialrådgiverforening om rådighedstillæg til socialrådgivere ved Forsvaret

I henhold til § 45, stk. 1, i tjenestemandsløven samt i henhold til gældende organisationsaftale for socialrådgivere i staten aftales følgende:

§ 1. Til socialrådgivere ansat under Forsvarsministeriets myndighedsområdet, der pålægges rådighedstjeneste mv., jf. § 3, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 25.800 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

§ 2. Tillægget reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelsen eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 3. Tillægget ydes for at stå til rådighed uden for normal arbejdstid, herunder for at aflægge besøg i værnepligtiges og ansattes hjem, for at deltage i genindkaldelse og kursusafholdelse om aftenen og i weekender, for at afholde konsultationer uden for normal arbejdstid samt for alle arbejdsopgaver, herunder øvelser, der følger af ansættelsesforholdet.

§ 4. For deltagelse i de i § 3 nævnte tjenester, ydes arbejdstid efter den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

§ 5. En socialrådgiver kan ikke ud over rådighedstillægget oppebære godtgørelse for tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 06.00 (15.00 – 07.00), natpenge og godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, samt for mandage til kl. 06.00.

København, den 2. september 2020

CO10 Centralorganisationen af 2010

Jesper K. Hansen

Dansk Socialrådgiverforening

Mads Bilstrup

Skatteministeriet

Medarbejder- og Kompetence-
styrelsen.

Nanna Bak-Nielsen

Aftale mellem Skatteministeriet og CO10 - Centralorganisationen af 2010 samt Dansk Socialrådgiverforening om rådighedstillæg til forsorgsassisterer ved Kriminalforsorgen i Frihed

I henhold til § 45, stk. 1, i tjenestemandsløven samt i henhold til gældende organisationsaftale for socialrådgivere i staten aftales følgende:

§ 1. Til forsorgsassistererne ved Kriminalforsorgen i Frihed ydes der et særligt tillæg på 15.500 kr. årligt (31. marts 2012-niveau).

§ 2. Tillægget reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelsen eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 3. Tillægget ydes for overarbejde og for at være til rådighed for tilkald uden for normal arbejdstid som følge af det forsorgsassistenten tildelte arbejdsområde.

§ 4. En forsorgsassistent kan ikke ud over rådighedstillægget oppebære godtgørelse for overarbejde, mistede fridage og tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 06.00 eller ydelser i medfør af den til enhver tid gældende aftale om natpenge mv.

§ 5. Forsorgsassisterer, der hidtil har oppebåret et rådighedstillæg med et højere grundbeløb end det i § 1, nævnte, bevarer det hidtidige tillæg som en personlig ordning, så længe nuværende stilling bevares. Ved ansættelse i højere stilling eller ved ydelse af tjenestefrihed uden løn, der ikke er begrundet i graviditet og barsel, bortfalder tillægget.

København, den 2. september 2020

CO10 Centralorganisation 2010-
Jesper K. Hansen

Dansk Socialrådgiverforening
Mads Bilstrup

Skatteministeriet,
Medarbejder- og Kompetence-
styrelsen
Nanna Bak-Nielsen

Aftale om honorering af rådgivning ved Familieretshuset

§ 1. Skatteministeriet og CO10 Centralorganisationen af 2010 har indgået aftale om vilkårene for socialrådgivere, der udfører familierådgivning og overvåget samvær ved Familieretshuset.

Timelønnen for ovennævnte rådgivning udgør 393,20 kr. (31. marts 2012-niveau).

Timelønnen ydes på grundlag af det faktisk anvendte timetal, som medgår til rådgivning og forberedelse mv. på Familieretshuset, eller hvor det i øvrigt er bestemt, at rådgivning skal finde sted.

Er det efter Familieretshusets opfattelse nødvendigt med koordinerende mødevirksomhed, som ikke placeres på tjenestestedet, medgår denne virksomhed ligeledes ved timeberegningen, og der ydes kørselsgodtgørelse.

Timelønnen reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelsen eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Der ydes feriegodtgørelse på 12 1/2 pct.

§ 2. Skatteministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010 har indgået aftale om, at vilkårene for socialrådgivere, der udfører familierådgivning ved Familieretshuset også skal være gældende for den frivillige rådgivning af ægtefæller i henhold til ægteskabslovens § 41.

København, den 2. september 2020

CO10 Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Dansk Socialrådgiverforening
Mads Bilstrup

Skatteministeriet,
Medarbejder- og Kompetence-
styrelsen
Nanna Bak-Nielsen

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.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejdersamtale med særlig vægt.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for ministerområdet 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, f.eks. specialistuddannelse, 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.

Lønsystemet 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.

Forhandlingssystemet (overenskomstansatte)

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 arbejdstagerniveau – delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn indgås mellem Skatteministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010.

.

2. Decentralt niveau

A. Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til grupper af medarbejdere indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og CO10 – Centralorganisationen af 2010 eller den organisationsrepræsentant, 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 resultatløns, 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

- a) den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- b) sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) indgåelse af eventuelle forhåndsaftaler, 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 interesselister

A. Retstvister

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

B. Interesselister

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

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Skatteministeriet 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.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. *Aftaler om tillæg*, der er indgået mellem Skatteministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010 kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere*, der er indgået mellem ministeriet/styrelsen/institutioner og den respektive organisation eller dennes 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 tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale, jf. hovedaftalens § 4. 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 funkti-

onstillægget 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 almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

Forhandlingssystemet (tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte)

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 arbejdstagerniveau – delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn indgås mellem Skatteministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010.

2. Decentralt niveau

A. Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til grupper af medarbejdere indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og CO10 – Centralorganisationen af 2010 eller den organisationsrepræsentant, 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

- a) den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- b) sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) indgåelse af eventuelle forhåndsaftaler, 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 interesselister

A. Retslister

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

Lokal uenighed om forståelsen af en aftale bør forelægges for Skatteministeriet. Lykkes det ikke ved Skatteministeriets mellemkomst, herunder ved forhandlinger med den berørte centralorganisation at opnå enighed, kan sagen indbringes for Tjenestemandsretten.

Sager kan anlægges af og mod skatteministeren eller af og mod centralorganisationen. Sagen kan endvidere anlægges af vedkommende minister efter forhandling med skatteministeren.

B. Interesselister

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

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Skatteministeriet 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.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

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

Hvis der opstår uenighed om, hvorvidt der til en stilling er knyttet sådanne særlige funktioner, at stillingen falder uden for basislønforudsætningerne, 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 Skatteministeriet efter forelæggelse for Lønningsrådet.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. *Aftaler om tillæg*, der er indgået mellem Skatteministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010 kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere*, der er indgået mellem ministeriet/styrelsen/institutioner og den respektive organisation eller dennes 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 overens-

komstforhandlinger. 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 fortolknings tvister, jf. III, A. om retstvister.