



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Organisationsaftale for
socialrådgivere i staten**

1997

1997

Cirkulære om

**Organisationsaftale for socialrådgivere
i staten**

INDHOLD**Side****CIRKULÆRE**

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

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
§ 2. Ansættelse	7
§ 3. Løn	7
§ 4. Tillæg	9
§ 5. Kvalifikationstillæg mv.....	10
§ 6. Arbejdstid	10
§ 7. Overarbejde	11
§ 8. Pension	11
§ 9. Organisationsaftalens varighed	12
Bilag 1. Protokollat I vedr. integrationsledere ved DF.....	13
Bilag 2. Aftale om rådighedstillæg ved FOV.....	15
Bilag 3. Aftale om rådighedstillæg ved den frie kriminalforsorg.....	17
Bilag 4. Aftale om honorering af familierådgivning ved statsamterne.....	21
Bilag 5. Protokollat II om nyt lønsystem for overenskomstansatte socialrådgivere m.fl.....	23
Bilag 6. Protokollat III om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte socialrådgivere m.fl.	45

CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSAFTALE FOR SOCIALRÅDGIVERE I STATEN

Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har den 18. juni 1998 indgået medfølgende organisationsaftale.

Organisationsaftalen udgør sammen med COII-fællesoverenskomst (bortset fra de særlige bestemmelser for timelønnede samt elever) af 18. februar 1998 (Fmst. nr. 021-98) det samlede overenskomstgrundlag.

Den hidtidige overenskomst med medfølgende cirkulære af 8. juli 1996 (Fmst. nr. 44/96) mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening ophæves hermed.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Med baggrund i overenskomstens dækningsområde kan der optages forhandlinger om vilkårene for socialrådgivere, der har gennemført den særlige

kombinationsuddannelse ved AUC eller cand.soc. uddannelsen i København og ved AUC.

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

Til § 2. Løn

§ 2, stk. 1 og stk. 2: Socialrådgivere, der den 30. september 1997 står på skalatrin 20, oprykkes pr. 1. oktober 1997 til skalatrin 21.

§ 2, stk. 4: Socialrådgivere, der den 30. september 1997 står på skalatrin 20, oprykkes pr. 1. oktober 1997 til skalatrin 22.

Oprykning som følge af ændring af skalatrinsforløbene, jf. § 2, stk. 1, 2 og 4, sker med bevarelse af hidtidig lønanciennitet.

§ 2, stk. 5, 6, 7, 10, 11 og 12: Fra den 1. august 1998 aflønnes socialrådgivere, der ansættes til undervisning samt fuldmægtige, kursuskonsulenter, praktikledere, efteruddannelsesledere, ledere af årskursus og souschefer ved De sociale Højskoler/Ålborg Universitet i henhold til protokollat om nyt lønsystem for overenskomstansatte socialrådgivere ved De sociale Højskoler/Ålborg Universitet af 18. juni 1998.

Til § 4. Kvalifikationstillæg mv.

§ 4, stk. 3 giver mulighed for, at overenskomstparterne kan aftale enten et specielt kvalifikationstillæg til en ansat i henhold til § 4, stk. 1, eller en særlig lønmæssig placering af en stilling.

Vedrørende § 4, stk. 1, bemærkes, at kravene til, hvornår der foreligger en væsentlig stillingsændring, der kan give sig udslag i tillæg uden for pulje, blev præciseret i forbindelse med omlægningen af puljesystemet pr. 1. april 1989.

Lønændringer, der begrundes med ”væsentlig stillingsændring” kan alene ydes uden for pulje ved egentlig forfremmelse, typisk efter stillingsopslag. Dersom en stilling ændres i et omfang, der må sidestilles med ansættelse i en ny stilling, kan der dog ligeledes ydes tillæg uden for pulje.

Der henvises i øvrigt til cirkulære om lokalløn og chefløn af 24. juni 1997.

Til § 8. Pension

Ved overenskomsten for 1981/83 fastsattes i protokollat II overgangsbestemmelser, hvorefter visse ansatte som en personlig ordning én gang for alle har valgt at fortsætte med løn- og pensionsordning ifølge Finansministeriets overenskomst med Arbejdsformidlingskontorenes Personales Landsklub (APL).

Finansministeriet

Den 5. august 1998

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

ORGANISATIONSÅFTALE FOR SOCIALRÅDGIVERE I STATEN

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter personale, der er ansat i staten og ved tilskudsområder, og som er uddannet som socialrådgiver.

Personale, der har gennemført anden relevant uddannelse og varetager stillinger, som er grænsedraget til COII/Dansk Socialrådgiverforening, er endvidere omfattet af denne organisationsaftale.

§ 2. Løn

Der anvendes skalatrinsaflønning efter den for staten gældende lønjusteringsaftale.

Socialrådgivere i staten, jf. dog stk. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 og 10 aflønnes efter skalatrinene 20, 21, 23, 25, 27 og 30 efter stedtillægssatser II til VI. Alle skalatrin er 2-årige. Med virkning fra 1. oktober 1997 ændres lønforløbet til: 21 (et-årigt), 23, 25, 27 og 30 (2-årige).

Stk. 2. Socialrådgivere ved statsamterne aflønnes efter skalatrinene 20, 21, 23, 25, 27, 30, 31 og 33 efter stedtillægssatser II til VI. Alle skalatrin er 2-årige. Med virkning fra 1. oktober 1997 ændres lønforløbet til: 21 (et-årigt), 23, 25, 27, 30, 31 og 33 (2-årige).

Stk. 3. Socialrådgivere ved statsamterne, der udfører familierådgivning, honoreres i henhold til aftale mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening, jf. bilag 4 i denne organisationsaftale.

Stk. 4. Socialrådgivere ved Dansk Flygtningehjælp og Kofoeds Skole aflønnes efter skalatrinene 20, 22, 24, 26, 28, 30 og 33 efter stedtillægssats VI i hovedstaden og IV i alle øvrige områder. Alle skalatrin er 2-årige. Fra 1. oktober 1997 ændres lønforløbet til: 22 (et-årigt), 24, 26, 28, 30 og 33 (2-årige).

Stk. 5. Socialrådgivere, der ansættes til undervisning ved De sociale Højskoler/Ålborg Universitet aflønnes efter skalatrinene 23, 25, 27, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43. Alle skalatrin er 2-årige.

Til stillingerne ydes et undervisningstillæg på 9.400 kr. årligt (okt. 97-niveau).

Stk. 6. Fuldmægtige ved De sociale Højskoler/Ålborg Universitet aflønnes efter skalatrinene 30, 32, 34 og 36.

Stk. 7. Kursuskonsulenter ved De sociale Højskoler/Ålborg Universitet aflønnes efter skalatrinene 32, 34, 36 og 38.

Stk. 8. Specialkonsulenter aflønnes efter skalatrinene 27, 28, 30, 33, 36 og 37 (stedtillægssats VI i hovedstaden og IV i alle øvrige områder). Alle skalatrin er 2-årige.

Stk. 9. Integrationsgruppeledere ved Dansk Flygtningehjælp aflønnes efter skalatrinene 36, 38 og 40, jf. aftalen herom i bilag 1 til denne organisationsaftale. Alle skalatrin er 2-årige.

Stk. 10. Praktikledere og efteruddannelsesledere ved De sociale Højskoler/Ålborg Universitet aflønnes efter skalatrinene 39, 41 og 43. Alle skalatrin er 2-årige.

Stk. 11. Ledere af årskursus ved De sociale Højskoler/Ålborg Universitet aflønnes efter skalatrinene 43 (2-årigt) og 45.

Stk. 12. Souschefer ved De sociale Højskoler/Ålborg Universitet aflønnes efter skalatrin 47.

Stk. 13. Overenskomstansatte forsorgsassistenten og forsorgsfuldmægtige i Kriminalforsorgen aflønnes med det lønforløb der er gældende for de tjenestemandsansatte.

§ 3. Tillæg

Til ledende døvekonsulenter inden for Statens Konsulentvirksomhed for Døve og Svært Tunghøre ydes et ledertillæg på 21.400 kr. årligt (okt-97-niveau).

Stk. 2. Til specialkonsulenter ydes et særligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 15.000 kr. årligt (okt.-97-niveau) for arbejde på ubekvemme tidspunkter og for normalt forekommende merarbejde, som undtagelsesvis ikke afpadseres.

Stk. 3. Til socialrådgivere ved Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste, der pålægges rådighedstjeneste, jf. aftalen herom i bilag 2 til denne organisationsaftale, ydes et særligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 19.700 kr. årligt (okt.-97-niveau).

Stk. 4. Til forsorgsassistenten og forsorgsfuldmægtige ved den frie kriminalforsorg ydes et særligt, ikke-pensionsgivende tillæg på henholdsvis 9.200 kr. årligt og 4.900 kr. årligt (okt.-97-niveau), jf. aftalen herom i bilag 3 til denne organisationsaftale.

Stk. 5. Socialrådgivere ansat i Dansk Flygtningehjælp, der deltager i koloni- og weekendophold ydes et vederlag i henhold til de i aftale mellem de kommunale forhandlingsorganer og personaleorganisationerne fastsatte regler.

Stk. 6. De i stk. 1 – 4 nævnte tillæg reguleres efter den for staten gældende lønjusteringsaftale.

§ 4. Kvalifikationstillæg mv.

Ved ansættelse i en stilling, der i arbejdsmæssig, administrativ, kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for ovenstående lønninger mv., træffes der mellem ansættelsesmyndigheden og Dansk Socialrådgiverforening speciel aftale om tillæg til lønnen og eventuelle andre vilkår.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og Dansk Socialkrådgiverforening kan i medfør af stk. 1 indgå aftale om tillæg af pulje til socialrådgivere, til hvem der stilles særlige arbejdsmæssige krav i henseende til fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid, overarbejde mv.

Stk. 3. Ved oprettelse af en ny stilling som socialrådgiver eller ved væsentlig ændring i en bestående stilling kan overenskomstparterne – såfremt § 4, stk. 1, ikke synes fyldestgørende – optage forhandling om indplacering af stillingen på højere skalatrin end nævnt i § 2.

§ 5. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler.

Stk. 2. Lønnen i § 2 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 3. Normperioden udgør 1 måned, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 4. Der kan ske ansættelse på deltid, dog ikke til mindre end 15 timer ugentlig.

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

§ 6. Overarbejde

De ansatte er omfattet af de for statens tjenestemænd gældende regler om overarbejde.

§ 7. Pension

Indtil udløbet af september måned 1997 udgør pensionsbidraget i alt 12 pct.

Fra 1. oktober 1997 udgør egetbidraget til pensionsordningen 5 pct. og beregnes som 100/95 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Arbejdsgiverens bidrag udgør 10 pct. af de samme løndelev. (Pensionsbidrag i alt 15 pct.).

Stk. 2. Arbejdsgiveren indbetaler de ansattes og arbejdsgiverens bidrag til Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA).

Stk. 3. Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af COIL-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

Stk. 4. De ansatte er omfattet af statens gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten.

§ 8. Organisationsaftalens varighed

Organisationsaftalen har, medmindre andet er anført, virkning fra 1. april 1997 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 1999.

København, den 18. juni 1998

Dansk Socialrådgiverforening

Anne Worning

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag 1

Protokollat I

til overenskomst mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening vedrørende socialrådgivere ved Dansk Flygtningehjælp

1. Socialrådgiveruddannede der ansættes som integrationsgruppeledere og hvor betingelserne i nedennævnte punkt 4 er opfyldt, aflønnes svarende til statens lønramme 28 - skalatrinene 36 - 40.
2. Integrationsgruppelideren varetager den overordnede koordinering samt den daglige ledelse af en integrationsgruppes samlede opgaver.

Herunder opgaver som:

- bidrage med forslag til udvikling af det fremtidige integrationsarbejde,
- sikre udvikling, udbygning og vedligeholdelse af nye og eksisterende kontakter til lokale relevante samarbejdspartnere,
- varetage planlægning og styring af gruppens integrationsarbejde,
- daglig personaleledelse, herunder foretage evt. opgaveprioriteringer i personalegruppens arbejde,
- kontrol af gruppens forvaltning af interne instrukser og retningslinier,
- fremme og vedligeholde samarbejdet med relevante samarbejdspartnere i lokalsamfundet,
- sikre at faglige problemer af principiel karakter forelægges den relevante fagkoordinator,
- indgå i gruppens tværfaglige og/eller specifikke arbejdsgange, ansvarlig for overholdelse af integrationsgruppens udmeldte budget samt bistå ved budgetopfølgning.

3. Integrationsgrubelederen er fast medlem af regionens ledelsesgruppe, hvori alle principielle spørgsmål drøftes, før endelig beslutning træffes og kan tillægges særlig bemyndigelse og/eller andre opgaver på regionsplan eller i forhold til de centrale afdelinger.

4. Stillingens klassificeringsgrundlag forudsætter, at ledelsesfunktionen udgør minimum 60 % samt et tilknyttet flygtningetal på minimum 101. Ved et fald til 100 eller derunder i en periode på 6 måneder bortfalder lønrammeklassificeringen og medarbejderen overgår til en alm. overenskomstmæssig socialrådgiverstilling og -aflønning.

5. I perioden med det særlige integrationsprogram for de bosniske krigsflygtninge, ydes for minimum en hel kalendermåned, et arbejdsbetinget ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 10.100,00 i årligt grundbeløb (1/10-84 niveau) til integrationsgrubeledere med et flygtningetal på mere end 400.

København, den 2. maj 1996

Dansk Socialrådgiverforening

Anna Marie Møller

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag 2

Aftale

**mellem Finansministeriet,
Statstjenestemændenes Centralorganisation II
og Dansk Socialrådgiverforening
om
rådighedstillæg til socialrådgivere ved
Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste.**

I henhold til § 45, stk. 1, i lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken samt i henhold til overenskomst af dags dato for socialrådgivere i statens tjeneste aftales følgende:

§ 1. Til socialrådgivere ved Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste, der pålægges rådighedstjeneste mv., jf § 3, ydes et særligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 14.700 kr. i årligt grundbeløb (okt. 1984-niveau). Pr. 1. april 1991 udgør tillægget 1.490,07 kr.

§ 2. Tillægget reguleres efter Finansministeriets lønoversigter, tabel 7.1.

§ 3. Tillægget ydes for overarbejde og for at stå til rådighed uden for normal arbejdstid, herunder for at aflægge besøg i værnepligtiges og ansattes hjem, for at deltage i genindkaldelser og i mønstringer i weekender, for at afholde konsultationer uden for normal arbejdstid samt for alle arbejdsopgaver, herunder øvelser, der følger af designeringsfunktionen.

§ 4. En socialrådgiver kan ikke ud over rådighedstillægget oppebære godtgørelse for overarbejde, mistede fridage og tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 06.00.

§ 5. Under beordret deltagelse i mønstringer eller i genindkaldelser i henhold til tjenesteliste eller befaling ydes natpenge og godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage og mandage. Herudover kan socialrådgiveren ikke oppebære ydelser i medfør af Finansministeriets cirkulære om natpenge mv., for tiden cirkulære af 21. maj 1991 om aftale af 15. maj 1991.

§ 6. Aftalen har virkning fra 1. april 1991 og kan opsiges af enhver af parterne med 3 måneders varsel, tidligst til 1. april 1993. Aftale af 26. marts 1990 ophæves.

København, den 21. januar 1992

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Bjørn Wikkelsøe Jensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Niels Paludan

Dansk Socialrådgiverforening

Anna Marie Møller

Rie Græsborg

Aftale

mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II om rådighedstillæg til forsorgsassistenten og forsorgsfuldmægtige ved den frie kriminalforsorg

I henhold til § 45, stk. 1, i lov nr. 291 af 18. juni 1969 om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken aftales følgende:

§ 1. Til forsorgsassistenten i lønramme 14/17/18 i den frie kriminalforsorg ydes der et særligt tillæg på 6.872,07 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1984).

Stk. 2. Til forsorgsfuldmægtige i lønramme 21 i den frie kriminalforsorg ydes der et særligt tillæg på 3.667,53 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1984).

§ 2. Tillæggene reguleres i øvrigt som særlige tillæg, jf. aftale af 27 marts 1987 om justering af tjenestemandslønninger mv., § 14.

§ 3. Til rådighedstillæggene ydes dyrtidstillæg, jf. § 11, stk. 2, i den i § 2 nævnte lønjusteringsaftale. Dyrtidstillæggene udgør for tiden henholdsvis 1.890 kr. og 1.350 kr. årlig.

§ 4. Tillæggene ydes for overarbejde og for at være til rådighed for tilkald uden for normal arbejdstid som følge af det forsorgsassistenten eller forsorgsfuldmægtigen tildelte arbejdsområde.

§ 5. En forsorgsassistent eller forsorgsfuldmægtig kan ikke ud over rådighedstillægget oppebære godtgørelse for overarbejde, mistede fridage og tjeneste i tidsrummet kl. 17-06 eller ydelser i medfør af Finansministeriets cirkulære om natpenge mv., for tiden cirkulære af 29. april 1987.

§ 6. Forsorgsassistenten, der hidtil har oppebåret et rådighedstillæg med et højere grundbeløb end det i § 1, stk. 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.

§ 7. Aftalen har virkning fra 1. april 1988 og kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. april 1989.

Stk. 2. Aftale af 7. oktober 1985 om rådighedstillæg til forsorgsassistenten ved den frie kriminalforsorg bortfalder med virkning fra denne aftales ikrafttræden.

København, den 19. februar 1988

Statstjenestemændene
Centralorganisation II

Bjørn Wikkelsøe Jensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
T.T.Lind

Aftalen tiltrædes for så vidt angår forsorgsassistenten og forsorgsfuldmægtige, der ansættes i henhold til overenskomst af 26. marts 1990 mellem nedenstående parter.

København, den 17. maj 1990

Dansk Socialrådgiverforening

Anna Marie Møller

Brita Løvendahl

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Agnete Halmind

Bilag 4

Aftale om honorering af rådgivning ved statsamterne

1. Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har indgået aftale om vilkårene for socialrådgivere, der udfører familierådgivning og overvåget samvær ved statsamterne.

Familierådgivningen ydes indtil udgangen af december 1995 i henhold til myndighedslovens § 27 a.

Med virkning fra 1. januar 1996 udføres familierådgivning ved statsamterne i henhold til lov af 14. juni 1995 om forældremyndighed og samvær.

Timelønnen for ovennævnte rådgivning udgør 170,00 kr. (okt. 1984-niveau). Pr. 1. april 1993 udgør timelønnen 213,42 kr.

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

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

Timelønnen reguleres i overensstemmelse med reguleringen af tjenestemandslønninger.

Der ydes feriegodtgørelse på 12 1/2 pct.

2. Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har indgået aftale om, at vilkårene for socialrådgivere, der udfører familierådgivning ved statsamterne indtil udgangen af december måned 1995 i henhold til myndighedslovens § 27a, og med virkning fra 1. januar 1996 i henhold til lov af 14. juni 1995 om forældremyndighed og samvær skal være gældende for den frivillige rådgivning af ægtefæller i henhold til ægteskabslovens § 43, stk. 2.

København den 18. juni 1998
Dansk Socialrådgiverforening

Anne Worning

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag 5

CIRKULÆRE OM PROTOKOLLAT II OM NYT LØNSYSTEM FOR OVERENSKOMST- ANSATTE SOCIALRÅDGIVERE M.FL.

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har indgået vedlagte protokollat af 18. juni 1998.

Bestemmelserne i protokollatet erstatter en række bestemmelser i overenskomsten for socialrådgivere i staten i forbindelse med implementering af et nyt lønsystem. Bestemmelserne gælder for alle, der ansættes pr. 1. august 1998 eller senere, samt ansatte, der overgår til det nye lønsystem efter den 1. januar 1999. Øvrige ansatte omfattes fortsat af de hidtidige regler i overenskomsten.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 3 om tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

** Centralt aftalte tillæg, stk. 1*

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

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

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

Disse tillæg, der fremgår af bilag B, træder i stedet for en række tidligere centralt aftalte tillæg. Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 3, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i

forbindelse med overenskomstforhandlingerne er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye tillæg eller justering af tillæg i henhold til § 3, stk. 2, fremsendes til Finansministeriet og DS/CO II sammen med en beregning over merudgifter/besparelser med henblik på en afgørelse af det finansieringsmæssige spørgsmål.

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

** Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner, stk. 3-4*
Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte ansattes særlige funktioner eller den enkelte ansattes kvalifikationer.

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

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

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

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

** Resultatløn, stk. 6*

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

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

Til § 6 om pension

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

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

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

Til § 8 om forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den

lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau.

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

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

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

Til § 9 om overgangsordning for allerede ansatte

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

I forbindelse med stillingsskift efter ansøgning inden for protokollatets

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

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

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

Finansministeriet, den 5. august 1998

P.M.V.

E.B.

GretheWolgast

PROTOKOLLAT II OM NYT LØNSYSTEM FOR OVERENSKOMST- ANSATTE SOCIALRÅDGIVERE M.FL.

§ 1. Løn

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

(Nedenstående erstatter lønbestemmelsen i den nuværende organisationsaftale).

§ 2. Basisløn

Stk. 1. Lærere ved De Sociale Højskoler/Ålborg Universitet indplaceres i nedenstående **basislønforløb** i forhold til evt. anciennitet, jf. § 5.

Basisløntrin	Basisløn (niveau 1/10-1997)
1	199.968
2	207.333
3	222.268
4	237.202
5	249.549
6	261.896
7	265.940

Stk. 2: Socialrådgivere, der ansættes som kursus konsulenter eller fuldmægtige ved De Sociale Højskoler/Ålborg Universitet, indplaceres i lønforløbet 4-6.

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

souschefer:	315.274
praktikledere:	274.960
efteruddannelsesledere:	274.960
ledere af årskursus:	284.263

Basislønningerne er angivet som pensionsgivende løn, dvs. inkl. eget pensionsbidrag på 5 pct.

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

§ 3. Tillæg¹

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

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

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

Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i

¹ Der henvises til bilag C om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

² Der henvises til bilag A.

forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

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

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

§ 4. Lønregulering

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

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

Nuværende lønanciennitetsbestemmelse erstattes i det nye lønsystem af følgende:

§ 5. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 2. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

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

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

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

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

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

Nuværende pensionsbestemmelse erstattes i det nye lønsystem af følgende:

§ 6. Pension

Ansættelsesmyndighedens pensionsbidrag udgør 10 pct. og den ansattes pensionsbidrag 5 pct. af:

- * basislønnen, jf. §2.
- * centralt aftalte tillæg, jf. § 3, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag A
- * funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende
- * varige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4.
- * midlertidige tillæg efter § 3, stk. 3. og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger. Vedtægter og

regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

Stk. 3. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 2.

§ 7. Flyttegodtgørelse

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

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

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

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

§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte

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

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

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område.

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

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

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

Stk. 5. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 3, vil ved genindtræden i en stilling omfattet af nærværende protokollats dækningsområde blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønsskalaen, 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.

Stk. 6. En ansat, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden 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 genansættelsen.

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

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 10. Overgang til det nye lønsystem

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

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

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

§ 11. Ikrafttræden mv.

Protokollatet træder i kraft den 1. august 1998, og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 1999.

København, den 18. juni 1998

Dansk Socialrådgiverforening

Anne Worning

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag A

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

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

Bilag B

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

Der er ved udsendelsen af protokollatet ikke aftalt decentrale tillæg.

Bilag C

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

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

Kompetenceudvikling

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

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

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

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

Kvalifikationstillæg til grupper

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

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

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

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

Tillægsformer

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

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

Bilag D

Forhandlingsystemet

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

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

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag A, indgås mellem Finansministeriet og DS/CO II.

2. Decentralt niveau

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

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

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

III. Rets- og interessetvister

A. Retstvister

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

B. Interessetvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og den pågældende organisation.

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

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

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

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 Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening/CO II, kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/insitutioner og de respektive organisationer eller disses repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst, 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 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 almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

Bilag 6

CIRKULÆRE OM PROTOKOLLAT III OM NYT LØNSYSTEM FOR TJENESTEMANDSANSATTE SOCIALRÅDGIVERE M.FL.

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har indgået vedlagte protokollat af 18. juni 1998.

Bestemmelserne i protokollatet erstatter en række bestemmelser i klassificerings- og arbejdstidsaftaler mv. for tjenestemandsansatte lærere m.fl. ved De Sociale Højskoler/Ålborg Universitet i forbindelse med implementering af et nyt lønsystem. Bestemmelserne gælder for alle, der ansættes pr. 1. august 1998 eller senere, samt ansatte, der overgår til det nye lønsystem den 1. januar 1999 eller senere. Øvrige ansatte omfattes fortsat af de hidtidige regler.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 3 om tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

** Centralt aftalte tillæg, stk. 1*

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

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

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

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

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

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

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

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

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

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

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

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

** Resultatløn, stk. 6*

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

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

Til § 6 om pension

Ad stk. 1-3

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

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

Hvis der i forbindelse med lønændringer indgås aftale om pensionsmæssig indplacering i højere lønramme, jf. § 6, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

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

Ad stk. 4:

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

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

vidt angår mindre og korterevarende tillæg – kan være relativt store i forhold til pensionsbidragsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

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

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

Ad stk. 5-7

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

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

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

Til § 8 om forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

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

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

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

Til § 9 om overgangsordning for allerede ansatte

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

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

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

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

Finansministeriet, den 5. august 1998

P.M.V.

E.B.

GretheWolgast

PROTOKOLLAT III OM NYT LØNSYSTEM FOR TJENESTEMANDSANSATTE SOCIALRÅDGIVERE M.FL.

§ 1. Løn

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

(Nedenstående erstatter lønbestemmelsen i den hidtidige klassificeringsaftale)

§ 2. Basisløn

Stk. 1: Lærere ved De Sociale Højskoler/Ålborg Universitet indplaceres i nedenstående **basislønsforløb** og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 5.

Basislønsforløb:

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

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

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

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

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

§ 3. Tillæg³

Der kan mellem Finansministeriet og DS/CO II efter bemyndigelse aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper⁴.

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

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

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

³ Der henvises til bilag C om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

⁴ Der henvises til bilag A.

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

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

§ 4. Lønregulering

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

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

Nuværende lønanciennitetsbestemmelse erstattes i det nye lønssystem af følgende:

§ 5. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 2. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

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

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

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

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

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

§ 6. Pension

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

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

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

Stk. 4. Følgende tillæg kan aftales pensionsgivende:

centralt aftalte tillæg, jf. § 3, stk. 1, idet omfang det fremgår af bilag A

- funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2

-
- varige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4.
 - midlertidige tillæg efter § 3, stk. 3. og stk. 4

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

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

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

§ 7. Flyttegodtgørelse

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

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

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

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

§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte

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

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

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

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

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

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

Stk. 5. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 3, vil ved genindtræden i en stilling inden for protokollatets dækningsområde blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønsskalaen, 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. 6. En ansat, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i en stilling omfattet af nærværende protokollat blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på det tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter genansættelsen.

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

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 10. Overgang til det nye lønsystem

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

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

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

§ 11. Ikrafttræden mv.

Protokollatet træder i kraft den 1. august 1998, og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 1999.

København, den 18. juni 1998

Dansk Socialrådgiverforening

Anne Worning

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag A

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

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

Bilag B

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

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

Bilag C

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

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

Kompetenceudvikling

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

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

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

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

Kvalifikationstillæg til grupper

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

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

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

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

Tillægsformer

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

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

Bilag D

Forhandlingsystemet

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

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

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag A, indgås mellem Finansministeriet og DS/CO II.

2. Decentralt niveau

A. Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til *grupper af medarbejdere* inden for et enkelt ministerium eller dele heraf indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og Dansk Socialrådgiverforening 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 resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

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

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

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

III. Rets- og interesselvister

A. Retsvister

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

B. Interessetvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

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

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

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

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 Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening/CO II, kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/insitutioner og de respektive organisationer eller disses repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med

reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst, 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 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 almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

Cirkulære af 5. august 1998	
Fmst. nr. 075-98	
<p>Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, Økonomistyrelsen, Forhandlingskontoret.</p> <p>Adresse: Borgergade 18 DK-1017 København K Telefon 33 92 88 00 Telefax 33 32 81 27</p>	
J.nr. 4111-58-00001	PKAT 193
<p>Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00.</p> <p style="text-align: right;">Pris kr.</p>	