



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om

**Aftale om nyt lønsystem for  
tjenestemænd og  
tjenestemandslignende ansatte  
socialrådgivere i staten**

**1999**

**INDHOLD****Side****CIRKULÆRE**

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

**AFTALE OM NYT LØNSYSTEM**

§ 1. Løn.....	9
§ 2. Basisløn.....	9
§ 3. Tillæg.....	10
§ 4. Lønregulering.....	11
§ 5. Pension .....	11
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	12
§ 7. Overgangsordning for allerede ansatte.....	13
§ 8. Overgang til det nye lønsystem .....	13
§ 9. Ikrafttræden mv. ....	14

**Bilag A**

Centralt aftalte tillæg.....	15
------------------------------	----

**Bilag B**

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.....	17
--	----

**Bilag C**

Forhandlingssystemet .....	19
----------------------------	----



# **CIRKULÆRE OM AFTALE OM NYT LØNSYSTEM FOR TJENESTEMÆND OG TJENESTEMANDSLIGNENDE ANSATTE SOCIALRÅDGIVERE I STATEN**

## **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har den 15. juli 1999 indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten.

Bestemmelserne i aftalen erstatter en række bestemmelser i klassificerings- og arbejdstidsaftaler mv. i forbindelse med implementering af et nyt lønsystem. Bestemmelserne gælder for alle, der ansættes 1. januar 2000 eller senere, samt ansatte, der overgår til det nye lønsystem efter 1. januar 2000. 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 DS/COII.

\* *Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner, stillingsgrupper stk. 2-4*

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

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Tillæggene 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 B.

\* *Resultatløn, stk. 5*

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 § 5 om pension**

*Ad stk. 1-3*

---

Efter § 5, 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 supplement til tjenestemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem er delegeret til de lokale aftaleparter.

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 kan kun aftales for så vidt angår varige og midlertidige tillæg, og der kan ikke aftales pensionsbidrag af udligningstillæg efter aftalens § 7, stk. 4.

Ad stk. 5-7

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

Nye 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.

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 § 6 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 ministerierne 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 C om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedr. rets- og interesselister.

**Til § 7 om overgangsordning for allerede ansatte**

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

I forbindelse med stillingsskift inden for aftalens 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.

Den 17. september 1999

Finansministeriet

Økonomistyrelsen

P.M.V.

E.B.

**Grethe Wolgast**





**AFTALE OM  
NYT LØNSYSTEM FOR  
OVERENSKOMSTANSATTE SOCIALRÅDGIVERE  
I STATEN**

**Løn**

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

*Bestemmelserne i § 2 træder i stedet for hidtil gældende klassificeringsaftaler).*

## **Basisløn**

**§ 2.** Socialrådgivere i basisstillinger indplaceres på følgende basisløntrin:

Basisløntrin 1: 210.128 kroner

Basisløntrin 2: 213.216 kroner

Basisløntrinene er 1-årige. Oprykning til basisløntrin 2 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg.

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

222.837 – 251.255 kroner

*Stk. 3.* Ledende socialrådgivere indplaceres i basisløn inden for følgende interval:

262.582 – 282.063 kroner

*Stk. 4.* Basislønnen for centerledere og sekretariatsledere udgør følgende:

325.902 kroner

*Stk. 5.* Beløbene er angivet i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

## **Tillæg<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Der henvises til bilag B om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

<sup>2</sup> Der henvises til bilag A.

**§ 3.** Der kan mellem finansministeriet og DS/COII aftales funktions- og kvalifikationstillæg til særlige stillingsgrupper.<sup>2</sup>

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 socialrådgivere inden for det pågældende ministerområde.

*Stk. 2.* Der kan endvidere lokalt aftales funktionstillæg til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

*Stk. 3.* Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

*Stk. 4.* Tillæg efter stk. 1-3 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

*Stk. 5.* 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.

*Stk. 6.* Der ydes arbejdstidsbestemte tillæg efter de hidtil gældende regler, medmindre andet aftales lokalt.

## **Lønregulering**

**§ 4.** Basislønnen, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 1-3 samt eventuelle tillæg efter § 7, 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. 3, medmindre andet aftales.

## **Pension**

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

*Stk. 2.* Ved pensionering beregnes tjenestemandspensionen 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, i det omfang det fremgår af bilag A.
- \* funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2.
- \* varige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4.
- \* midlertidige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4.

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

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

*Stk. 6.* Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets

forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 2.

### **Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

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

### **Overgangsordning for allerede ansatte**

**§ 7.** Overgang til basislønssystemet er frivillig for ansatte, der er ansat før 1. januar 2000.

*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 organisationsaftalens 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. Indplaceringen sker herefter på basislønnen/løngruppen.

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

*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.

### **Overgang til det nye lønsystem**

**§ 8.** Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. januar 2000 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. 2 og 3.

### **Ikrafttræden mv.**

**§ 9.** Aftalen har virkning fra den 1. januar 2000, og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2002.

København, den 15. juli 1999

Dansk Socialrådgiverforening

**Anne Worning**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Grethe Wolgast**

## Bilag A

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

For socialrådgivere ved statsamterne, der udfører familierådgivning og overvåget samvær i henhold til lov af 14. juni 1995 om forældremyndighed og samvær samt for socialrådgivere, der yder frivillig rådgivning af ægtefæller i henhold til ægteskabslovens § 43, stk. 2 udgør timelønnen 227,69 kr. (1. oktober 1997 niveau).





## Bilag B

### **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 gruppevis 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 begrundet 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 C**

### **Forhandlingsystemet**

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

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

## ***I. Forhandlingsniveauer:***

### ***1. Centralt niveau***

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

### ***2. Decentralt niveau***

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

- 
- \* 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 interesselister***

#### ***A. Retstister***

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

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

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

#### ***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 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.

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

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

Hvis der er enighed om, at stillingen har den nævnte særlige karakter, eller at

---

dette fastslås af Tjenestemand retten, og der herefter opstår uenighed om størrelsen af det funktionstillæg. Der skal knyttes til stillingen, er der tale om en interesseløst, som behandles efter reglerne i Tjenestemandsløvens § 47, dvs. at afgørelsen træffes af Finansministeriet efter forelæggelse for Lønningsrådet.

#### ***IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg***

**A. Aftaler om tillæg**, der er indgået mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening kan opsiges i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

**B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere**, der er indgået mellem de enkelte ministerie/styrelser/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 overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

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

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

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

*Funktionstillæg* bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en *afgørende del af selve stillingsindholdet*, f.eks. hvor funktionstillægget kan



sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

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



**X.X.X**

---

Cirkulære af 17. september 1999

Fmst. nr. 054-99

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

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

J.nr. 4111-58-00002

PKAT 193

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

Pris kr.

**X.X.X**

---