



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om aftale om

Lokalløn og chefløn

1999

INDHOLD

Side

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger.....	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	2
Bemærkninger til protokollat 1 (bilag 1)	4

AFTALE

§ 1. Aftalens anvendelsesområde.....	5
§ 2. Ændring af lønrammegrænsen	6
§ 3. Puljernes størrelse	6
§ 4. Frivillighed	7
§ 5. Puljernes anvendelse	7
§ 6. Personlige lønforbedringer.....	7
§ 7. Stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg (enkelstillinger)	8
§ 8. Gruppevise omklassificeringer/tillæg.....	8
§ 9. Funktionsbestemte lønforbedringer og arbejdsbestemte tillæg	8
§ 10. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.....	9
§ 11. Mobilitetsfremmende lønforbedringer.....	9
§ 12. Omklassificering til lønramme 35 og 36	9
§ 13. Pension	9
§ 14. Nye stillinger og væsentlig stillingsændring	9
§ 15. Forhandling og aftale	10
§ 16. Puljebelastning og genanvendelse.....	11
§ 17. Øvrige tillægsordninger.....	11
§ 18. Puljernes størrelse	12
§ 19. Frivillighed.....	12
§ 20. Puljernes anvendelse	12
§ 21. Lønforbedringens karakter	12
§ 22. Forhandling og aftale	13
§ 23. Puljebelastning og genanvendelse.....	15

BILAG

Bilag 1. Protokollat 1 om engangsvederlag til chefer.....	17
Bilag 2. Indbetaling af pensionsbidrag til tjenestemænd m.fl.	20

CIRKULÆRE OM AFTALE OM LOKALLØN OG CHEFLØN

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og centralorganisationerne har indgået vedlagte aftale af 14. oktober 1999 om lokalløn og chefløn for perioden 1999-2002.

Parterne vil snarest udsende en teknisk vejledning om lokalløn og chefløn 1999.

Aftalen viderefører de hidtidige regler om *lokalløn*. Dog er der nu etableret adgang til at aftale lokalt, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg. Merudgiften afholdes af lokallønspuljen. De nærmere regler om pension fremgår af aftalens § 13.

Der gælder fortsat et princip om frivillighed, der indebærer, at de lokale parter selv kan beslutte, i hvilket omfang de ønsker at anvende lokallønspuljen.

Der er aftalt en ny ordning for *chefløn*, som omfatter størstedelen af cheferne i staten. Personlige tillæg (varige og midlertidige) ydes som hidtil af cheflønspuljen, men efter en ny forhandlings- og aftaleprocedure, som fremgår af aftalens § 22, A). Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef og ydes uden for pulje efter de nærmere bestemmelser i protokollat 1, jf. nedenfor og bilag 1. Visse stillinger er ikke omfattet af den nye cheflønssystem, jf. aftalens § 22, B). For disse stillinger viderefører aftalen de hidtidige regler om chefløn.

Princippet om frivillighed gælder også i relation til cheflønspuljen.

Ansatte, der er omfattet af nye lønsystemer eller forsøg med nye lønsystemer, er ikke omfattet af lokalløn og chefløn.

Det enkelte ministerium eller den, der er bemyndiget hertil, skal reducere lokallønspuljen for så vidt angår medarbejdere/medarbejdergrupper, der overgår til nye lønsystemer eller forsøg hermed efter 1. april 1999. Tilsvarende skal cheflønspuljen nedskrives i forbindelse med, at medarbejdere, der er omfattet af cheflønspuljen, overgår til nye lønsystemer.

Akademikere, der forbliver på det gamle lønsystem, er kun omfattet af muligheden for engangsvederlag af lokallønsordningen.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen

Til §§ 13 og 21 for så vidt angår pensionsbidrag af tillæg

Det kan nu aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg af lokal- og cheflønspuljen. Dette gælder for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte.

Der kan aftales pensionsbidrag af såvel nye tillæg som af eksisterende og forhøjede tillæg.¹

Puljen belastes af den samlede udgift til eventuelt pensionsbidrag efter samme principper som for tillæg.

Overenskomstansatte m.fl.

Indbetaling af pensionsbidrag sker for overenskomstansatte efter de regler, der i øvrigt er fastsat i den fællesoverenskomst, organisationsaftale eller den overenskomst, som den pågældende medarbejder er ansat efter.

Dvs.:

- Bidragene skal indbetales til den pensionsordning, der følger af overenskomsten/organisationsaftalen mv.
- Bidragene beregnes med den bidragsprocent, der fremgår af overenskomsten/organisationsaftalen mv. Til ansatte, der er omfattet af karensbestemmelser mht. indbetaling af pensionsbidrag, vil der heller ikke kunne indbetales pensionsbidrag af lokallønstillæg.
- Før beregning af pensionsbidraget opregnes tillægget efter reglerne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale mv. Hvis tillæg efter vedkommende overenskomst/organisationsaftale normalt ikke opregnes, før

¹ Dog kan der ikke aftales pensionsbidrag af eksisterende tillæg for personalegrupper, hvor det i forbindelse med, at der er indført nye lønsystemer, er aftalt, at ansatte, der forbliver på det gamle lønsystem, kun kan få engangsvederlag. Der kan således ikke aftales pensionsbidrag af eksisterende (ikke-pensionsgivende) lokallønstillæg til overenskomstansatte akademikere.

pensionsbidraget beregnes, skal tillæg af lokalløns- og cheflønspuljen heller ikke opregnes, før pensionsbidraget beregnes.

Tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsret

For tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsret indbetales pensionsbidragene til en supplerende pensionsordning, der er godkendt af Finansministeriet.

Pensionsbidragene skal indbetales til den pensionsordning, hvori vedkommende ansatte er berettiget til optagelse – afhængig af, hvilken organisation, der har forhandlingsretten. Pensionsinstitutterne fremgår af bilag 2. Der kan ikke indbetales bidrag til andre ordninger end de anførte.

Det samlede pensionsbidrag kan højst udgøre 15 pct., men kan inden for dette maksimum frit aftales lokalt. Der indbetales 1/3 i egetbidrag og 2/3 i arbejdsgiverbidrag. Det aftales, hvorvidt tillægget skal opregnes for det egetbidrag, der trækkes.

Med virkning fra den 1. april 2000 kan det samlede pensionsbidrag på Akademikernes Centralorganisations område dog højst udgøre 16,6 pct. Hvis der på Akademikernes Centralorganisations område lokalt aftales et pensionsbidrag, der overstiger 15 pct., kan tillægget ikke opregnes for egetbidraget.

Til § 18. Puljernes størrelse (chefløn)

I forbindelse med oprettelse af nye chefstillinger mv. opskrives cheflønspuljen med:

- Stillinger i lr. 35 og 36: 30.800 kr.
- Stillinger i lr. 37 og derover: 49.600 kr.

Begge beløb er angivet i niveau 1. oktober 1997.

Bemærkninger til protokollat 1 (bilag 1)

Ved protokollatet er der indført nye bestemmelser om fastsættelse af engangsvederlag for størstedelen af cheferne i staten.

Protokollatet omfatter som udgangspunkt stillinger i lr. 37-41². Visse stillingsgrup-

² Inden for AC's forhandlingsområde er det aftalt, at protokollatet tillige gælder for institutionschefer i lr. 35 og 36, kontorchefer i lr. 36 samt ansatte i stillinger i lr. 36 med anden stillingsbetegnelse end kontorchef (f.eks. økonomichef, sekretariatschef, afdelingsleder, IT-chef) i den udstrækning disse har ledelsesansvar eller kan

per er undtaget, herunder ansatte på nye lønsystemer (basisløn, intervalløn).

Protokollatet indebærer, at engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef og ydes uden for cheflønspuljen. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som

- honorering af særlig indsats,
- resultatløn
- honorering af merarbejde.

For ansatte omfattet af protokollatet træder dettes bestemmelser i stedet for reglerne om godtgørelse for merarbejde.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 24. juni 1997 om aftale om lokalløn og chefløn (Fmst. nr. 43/97).

Finansministeriet

Den 19. oktober 1999

P.M.V.

E.B.

Carsten Holm

AFTALE OM LOKALLØN OG CHEFLØN

§ 1. Aftalens anvendelsesområde

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Aftalen omfatter tillige fonds- og regulativlønnede.

Aftalen gælder ikke for ansatte, der omfattes af nye lønsystemer eller forsøg med nye lønsystemer.

Lokalløn

Lokallønspuljerne anvendes til:

- * Ansatte i stillinger i lønramme 1-34 og tilsvarende lønniveauer på overenskomstområdet
- * Lektorer ved de højere uddannelsesinstitutioner, uanset om de pågældende er ansat på tjenestemandsvilkår med en personlig klassificering i lønramme 35

Chefløn

Cheflønspuljerne anvendes til:

- * Ansatte i stillinger i lønramme 35-41
- * Ansatte i stillinger, der pr. 1. april 1991 var besat på overenskomstvilkår med et pensionsgivende tillæg, der er større end

43.000 kr. i niveau 1. oktober 1984 (57.600 kr. i niveau 1. oktober 1997).

Cheflønspuljerne omfatter ikke stillinger i lønramme 40-41, som er omfattet af topchefudvalgets kompetence med hensyn til fastsættelse af tillæg.

§ 2. Ændring af lønrammegrænsen

Det enkelte ministerområde kan ved aftale med centralorganisationerne ændre lønrammegrænsen mellem lokalløn og chefløn. Ændringen kan omfatte hele ministerområdet eller dele deraf samt enkelte eller alle grupper af ansatte. Samtidig aftales, hvilket beløb der skal overføres fra den ene pulje til den anden.

I. Lokalløn

§ 3. Puljernes størrelse

Uforbrugte puljemidler fra perioden 1. april 1997 til 31. marts 1999 overføres til perioden 1. april 1999 til 31. marts 2002³.

Endvidere kan puljemidler fra perioden 1. april 1997 til 31. marts 1999 *genanvendes* i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2002 efter de principper, der er beskrevet i § 16.

Aftale af 10. august 1993 om arbejdsbestemte tillæg er ophørt. Ordninger i henhold til denne aftale fortsætter som en del af ministeriernes lokallønsordninger. De eksisterende ordninger inkl. gældende bestemmelser om regulering fortsætter som en del af de enkelte ministeriers lokallønsordninger, og lokallønspuljerne opskrives med det tilsvarende beløb. For så vidt angår genanvendelse, gælder reglerne i § 16.

Herudover opskrives puljerne med 0,22 pct. af lønsummen pr. 1. april 1999 for de omfattede grupper, 0,23 pct. af lønsummen pr. 1. april 2000 og 0,22 pct. af lønsummen pr. 1. april 2001.

§ 4. Frivillighed

³ Uforbrugte puljemidler og genanvendelige midler opskrives til aktuelt niveau (1.4.99)

Lokallønsordningen er frivillig, og det er således op til de lokale parter i den enkelte institution, i hvilket omfang midlerne skal anvendes. Såfremt en af parterne fremsætter forslag om anvendelse af lokalløn, skal der optages forhandling mellem parterne om forslaget.

Eventuelle ledige puljemidler opgøres i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2002 og kan ikke anvendes lokalt efter 31. marts 2002. Opgørelsen skal foreligge den 31. december 2001.

§ 5. Puljernes anvendelse

Der kan lokalt indgås aftaler om:

- * Personlige lønforbedringer, herunder ved rekruttering og fastholdelse
- * Stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg (enkeltstillinger)
- * Gruppevise omklassificeringer/tillæg
- * Funktionsmæssige lønforbedringer og arbejdsbestemte tillæg
- * Arbejdstidsbestemte tillæg
- * Mobilitetsfremmende lønforbedringer.

§ 6. Personlige lønforbedringer

Lønforbedringerne aftales som engangsvederlag, midlertidige tillæg eller som personlige varige omklassificeringer/tillæg med henvisning til stillingsindehaverens personlige kvalifikationer. Der sker ikke herved en ændring i stillingens varige klassificering. Ved ledighed genbesættes stillingen med aflønning efter den lønramme, lønskala eller lignende, som den oprindeligt var henført til.

Der kan aftales en personlig oprykning til et højere trin/skalatrin ("hop på skalaen") inden for det lønforløb, der er fastsat ved generel aftale/overenskomst.

Endvidere kan der for overenskomstsansatte, som følger tjenestemændenes skalatrinssystem, aftales en personlig aflønning på et højere skalatrin end lønskalaens sluttrin. For overenskomstsansatte med et karrieresystem, der består af flere lønskalaer, kan der dog ikke ske overbygning på den enkelte lønskala. Der kan alene ske oprykning til en højere lønskala eller til et skalatrin, der ligger ud over den højeste lønskalas sluttrin.

§ 7. Stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg (enkeltstillinger)

Ved varige og væsentlige ændringer i stillingsindholdet kan der for enkeltstillinger aftales stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg.

§ 8. Gruppevis omklassificeringer/tillæg

Der kan i mindre omfang aftales omklassificeringer af personalegrupper, der kun findes inden for det pågældende ministerområde.

I særlige tilfælde kan der indgås aftale om omklassificeringer inden for et ministerområde af tværgående personalegrupper (dvs. grupper som findes inden for flere ministerområder), når arbejdets særlige karakter, særlig efter- og videreuddannelse eller specifikke kvalifikationer kan begrunde det.

§ 9. Funktionsbestemte lønforbedringer og arbejdsbestemte tillæg

Der kan aftales tillæg herunder ændring af tillæg for varetagelse af særlige arbejdsfunktioner eller -opgaver⁴.

⁴ Arbejdsbestemte tillæg aftalt i henhold til aftale af 10. august 1993 – som er ophørt – er videreført i lokallønspuljen, jf. § 3. Aftalerne løber således videre, medmindre de opsiges eller der lokalt indgås aftaler om ændringer.

§ 10. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

Der kan aftales tillæg for arbejde på særlige tidspunkter herunder ændring af tillæg omfattet af generelle aftaler.

§ 11. Mobilitetsfremmende lønforbedringer

Der kan aftales lønforbedringer, som fremmer mobiliteten, f.eks. i forbindelse med skift til nyt arbejdssted eller område.

§ 12. Omklassificering til lønramme 35 og 36

Udgiften til omklassificering til lønramme 35 eller 36 af stillinger, der er omfattet af lokallønspuljen, afholdes af lokallønspulje. Tillæg, der ydes i forbindelse med omklassificering, afholdes ligeledes af lokallønspuljen.

Eventuelle senere tillæg eller engangsvederlag afholdes af cheflønspuljen.

§ 13. Pension

Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg til overenskomst- og tjenestemandslignende ansatte m.fl., der er omfattet af forsikringsmæssige pensionsordninger.

Indbetaling af pensionsbidrag sker efter de regler, der i øvrigt er fastsat i vedkommende fællesoverenskomst, organisationsaftale, overenskomst eller aftale.

Stk. 2. Tilsvarende kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af midlertidige og varige tillæg til tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionslignende pensionsordninger efter reglerne i aftale af 18. maj 1995 om pensionsbidrag af visse faste tillæg til tjenestemænd.

§ 14. Nye stillinger og væsentlig stillingsændring

Nyoprettede stillingers varige klassificering belaster ikke puljerne. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg mv., der ydes ved nyansættelse i

henhold til en række overenskomster. Som supplement til den varige klassificering, inkl. eventuelt tillæg, kan der aftales personlige tillæg, der finansieres af lokallønspuljen.

Hvis der i overenskomsten er adgang til at yde tillæg som følge af væsentlig stillingsændring, kan lønforbedringer, der er begrundet i "væsentlig stillingsændring", alene ydes uden for pulje ved egentlig forfremmelse, typisk efter stillingsopslag. Ændres en stilling i et omfang, der må sidestilles med ansættelse i en ny stilling, kan der dog ligeledes ydes tillæg uden for pulje.

Øvrige ændringer afholdes af lokallønspulje.

§ 15. Forhandling og aftale

De overordnede principper for fordeling og anvendelse af midlerne i perioden skal drøftes mellem ledelsen og de lokale organisationsrepræsentanter, eventuelt i hovedsamarbejdsudvalget. Lokale principper skal drøftes med tillidsrepræsentanterne, eventuelt i samarbejdsudvalget.

Det enkelte ministerium og (central)organisationerne meddeler hinanden, hvem man har bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler.

Ministerierne orienterer Finansministeriet og centralorganisationerne om videredelegering af midler til de enkelte institutioner.

Udmøntning af lønforbedringer sker løbende ved lokal aftale mellem ledelsen og organisationen/tillidsrepræsentanten.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag om anvendelse af puljen.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget. Fristen kan fraviges ved lokal aftale.

§ 16. Puljebelastning og genanvendelse

Varige stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg belaster puljerne med hele

udgiften, og beløbet kan ikke genanvendes.

Varige personlige omklassificeringer/tillæg samt personlig tillæggelse af lønanciennitet ("hop på skalaen") belaster puljerne med 60% af udgiften, og beløbet kan ikke genanvendes.

Midlertidige tillæg - herunder arbejdsbestemte tillæg - belaster puljen med hele udgiften, og beløbet kan genanvendes, når det midlertidige tillæg/ arbejdsbestemte tillæg ophører.

Engangsbeløb belaster puljen med hele udgiften, og beløbet kan genanvendes året efter.

Eventuelle pensionsbidrag, der aftales i tilknytning til tillæg, indgår i beregningen af puljebelastningen.

Særlig feriegodtgørelse og forøgede udgifter til pensionsbidrag som følge af omklassificering (oprykning til højere lønramme/skalatrin) indgår derimod ikke ved beregning af puljebelastningen.

Alle tidligere genanvendelsesordninger er bortfaldet, herunder genanvendelse af personlige varige omklassificeringer/tillæg, som er ydet af lokale puljemidler før 1. april 1995.

§ 17. Øvrige tillægsordninger

Lokallønspuljerne berører ikke særlige tillægsordninger for grupper, der har hjemmel i overenskomst eller aftale - f.eks. kvalifikationstillæg til civilingeniører m.fl., rådighedstillæg til akademiske fuldmægtige og tillæg til kontorassistenter på sluttrin.

II. Chefløn

§ 18. Puljernes størrelse

Uforbrugte puljemidler fra perioden 1. april 1997 til 31. marts 1999 overføres til perioden 1. april 1999 til 31. marts 2002⁵.

Endvidere kan puljemidler fra perioden 1. april 1997 til 31. marts 1999 *genanvendes* i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2002, efter de principper der er beskrevet i § 23³.

Herudover opskrives puljerne med 17,764 mio. kr. pr. 1. april 1999 i staten som helhed, pr. 1. april 2000 indtil 18,572 mio. kr. og pr. 1. april 2001 indtil yderligere 17,764 mio. kr.

§ 19. Frivillighed

Cheflønsordningen er frivillig. Det er således op til de lokale parter i den enkelte institution, i hvilket omfang midlerne skal anvendes. Såfremt en af parterne fremsætter forslag om anvendelse af chefløn, skal der optages forhandling om forslaget.

§ 20. Puljernes anvendelse

Puljerne anvendes til ydelse af tillæg til ansatte i stillinger i lønramme 35-41 til rekrutterings- og fastholdelsesformål, individuelle lønforbedringer, honorering af særlig indsats mv., jf. dog protokollat 1.

§ 21. Lønforbedringens karakter

Lønforbedringerne aftales som engangsvederlag eller som personlige tillæg med henvisning til en stillingsindehavers personlige kvalifikationer og resultater. Der sker ikke herved ændring i stillingens varige klassificering.

Ved ledighed i stillingen tilbageføres midlerne til cheflønspuljen.

For de i § 22 under punkt A anførte grupper kan lønforbedringer efter aftalen dog kun ydes i form af varige eller midlertidige tillæg. For så vidt angår engangs-

⁵ Uforbrugte puljemidler og genanvendelige midler opskrives til aktuelt niveau (1.4.99)

vederlag gælder bestemmelserne i protokollat 1.

Stk. 2. Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg til overenskomst- og tjenestemandslignende ansatte m.fl., der er omfattet af forsikringsmæssige pensionsordninger.

Indbetaling af pensionsbidrag sker efter de regler, der i øvrigt er fastsat i vedkommende fællesoverenskomst, organisationsaftale, overenskomst eller aftale.

Stk. 3. Tilsvarende kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af midlertidige og varige tillæg til tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionslignende pensionsordninger efter reglerne i aftale af 18. maj 1995 om pensionsbidrag af visse faste tillæg til tjenestemænd.

§ 22. Forhandling og aftale

Ministerierne orienterer Finansministeriet og centralorganisationerne om videre-delegering af midler til de enkelte institutioner.

A) Ansatte i lr. 37 og derover⁶:

Aftaler om udmøntning af puljen indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse (for tjenestemænds vedkommende i overensstemmelse med bestemmelserne i Hovedaftalen af 27. oktober 1969 mellem ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer om indgåelse af aftaler om løn- og ansættelsesvilkår).

Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav

⁶ Inden for AC's forhandlingsområde er det aftalt, at bestemmelserne under § 22, A), tillige gælder for institutionschefer i lr. 35 og 36, kontorchefer i lr. 36 samt ansatte i stillinger i lr. 36 med anden stillingsbetegnelse end kontorchef (f.eks. økonomichef, sekretariatschef, afdelingsleder, IT-chef) i den udstrækning disse har ledelsesansvar eller kan sidestilles med kontorchefer. Aftalen omfatter ikke special- og chefkonsulenter omfattet af det nye lønsystem for akademikere.

ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Såfremt vedkommende chef ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

B) Øvrige ansatte i lr. 35 og 36, biskopper og provster, dommere, justitssekretærer, rigsadvokaten, statsadvokater, vicesstatsadvokater, politiadvokater, politimestre, vicepolitimestre, politidirektøren, vicepolitidirektører, rigspolitichefen, vicerigspolitichefer, chefpolitiinspektører, chefkriminalinspektører, generalauditøren og auditører i forsvaret, militære chefer inden for Hovedorganisationen af Officerer i Danmarks forhandlingsområde samt formænd og medlemmer af ankenævn og andre klageorganer:

Det enkelte ministerium og (central)organisationerne meddeler hinanden, hvem man har bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler.

Udmøntning af lønforbedringer sker løbende ved lokal aftale mellem ledelsen og vedkommende forhandlingsberettigede organisation/organisationsrepræsentant.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag om anvendelsen af puljen.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget.

§ 23. Puljebelastning og genanvendelse

Omklassificeringer, tillæg (herunder eventuelt pensionsbidrag) og engangsvederlag belaster puljen med hele udgiften, og beløbet kan genanvendes.

Særlig feriegodtgørelse indgår ikke ved beregning af puljebelastningen.

Følgende midler indgår *pr. 1. april 1999* i ministeriets cheflønspulje, idet de opregnes til aktuelt lønniveau:

- * Tillæg (bortset fra topcheftillæg og åremållstillæg), der er ydet før 1. april 1991 til tjenestemænd i lønramme 35-40 og tilsvarende stillinger på overenskomstvilkår, overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje
- * Tillæg, der er ydet før 1. april 1991 af decentrale puljemidler til stillinger i lønramme 35-40, herunder personlige udligningstillæg i forbindelse med oprykning til højere lønramme, overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje
- * Ledige tillæg der er ydet af cheflønspulje. Såfremt stillingen nedlægges, bortfalder tillægget, og midlerne kan ikke genanvendes.

III. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra 1. april 1999.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. april 2002.

København, den 14. oktober 1999

Statsansattes Kartel

Niels Juul

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Lærernes Centralorganisation

Anni Herfort Andersen

Overenskomstansattes
Centralorganisation

Finn Busse Jensen

Akademikernes
Centralorganisation

Svend M. Christensen

Finansministeriet
P.M.V.

Finn Hoffmann

Protokollat 1

Engangsvederlag til chefer

§ 1. Område

Protokollatet omfatter ansatte i:

- stillinger i lønrammerne 37-41
- chefstillinger under lønramme 37, i det omfang der indgås særskilt aftale herom mellem Finansministeriet og vedkommende centralorganisation⁷

Stk. 2. Følgende stillinger er undtaget:

- Stillinger, der for så vidt angår ydelse af tillæg, er omfattet af topchefudvalgets kompetence
- lederstillinger omfattet af aftaler om intervallønsystemer
- stillinger uden for skalatrinssystemet
- stillinger som dommer, justitssekretær, rigsadvokat, statsadvokat, vicesstatsadvokat, politiadvokat, politimester, vicepolitimester, politidirektør, vicepolitidirektør, rigspolitichef, vicerigspolitichef
- chefpolitiinspektører og chefkriminalinspektører
- formand for og medlem af ankenævn og andre klageorganer
- militære chefer inden for Hovedorganisationen af Officerer i Danmarks forhandlingsområde
- stillinger som generalauditør og auditør i forsvaret
- stillinger som biskop og provst.

§ 2. Engangsvederlag

Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef og ydes uden for cheflønspuljen. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som

- honorering af særlig indsats

⁷ Inden for AC's forhandlingsområde er det aftalt, at protokollatet tillige gælder for institutionschefer i lr. 35 og 36, kontorchefer i lr. 36 samt ansatte i stillinger i lr. 36 med anden stillingsbetegnelse end kontorchef (f.eks. økonomichef, sekretariatschef, afdelingsleder, IT-chef) i den udstrækning disse har ledelsesansvar eller kan sidestilles med kontorchefer. Aftalen omfatter ikke special- og chefkonsulenter omfattet af det nye lønsystem for akademikere.

- resultatløn
- honorering af merarbejde.

Stk. 2. Der kan dog ikke ydes engangsvederlag som honorering af merarbejde til ansatte i stillinger, hvortil der er knyttet topchefstillæg.

§ 3. Tillæg for regelmæssigt forekommende merarbejde

For regelmæssigt forekommende merarbejde af større omfang kan der i stedet for engangsvederlag efter § 2 ydes et fast tillæg efter principperne i rammeaftale af 24. januar 1996 om konvertering af over/-merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg. Tillæg forhandles og aftales efter reglerne i § 22, A) i aftalen om lokalløn og chefløn.

§ 4. Øvrige vilkår

Ansatte i stillinger omfattet af dette protokollat er undtaget fra reglerne om merarbejde for det pågældende ansættelsesforhold.

København, den 14. oktober 1999

Statsansattes Kartel

Niels Juul

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet
P.M.V.

Finn Hoffmann

Lærernes Centralorganisation

Anni Herfort Andersen

Overenskomstansattes
Centralorganisation

Finn Busse Jensen

Akademikernes
Centralorganisation

Svend M. Christensen

Indbetaling af pensionsbidrag for tjenestemænd m.fl.

1. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret indbetales eventuelle pensionsbidrag til den pensionsordning, hvori vedkommende ansatte er berettiget til optagelse – afhængig af, hvilken organisation, der har forhandlingsretten.

Statsansattes Kartel

2.1. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af Statsansattes Kartels forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til StK:Supplementspension i Din Bank A/S. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er fyldt 60 år på det tidspunkt, første indbetaling til ordningen skal foretages, skal indbetaling dog ske til StK:Supplementslivrente i StK:Pension.

2.2. Dog indbetales eventuelle pensionsbidrag for tjenestemænd og ansatte omfattet af civilarbejderloven, som er omfattet af Hærens Konstabel- og Korporalforenings forhandlingsret, til Hærens Konstabel- og Korporalforenings Pensionsfond.

Statstjenestemændenes Centralorganisation II

3.1. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af Statstjenestemændenes Centralorganisation IIs forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til CO II-Konto i PFA Pension.

3.2. Dog indbetales eventuelle pensionsbidrag for tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret under

- a) Dansk Socialrådgiverforenings,
 - b) Dansk Sygeplejeråds,
 - c) Danske Bioanalytikerens,
 - d) Danske Fysioterapeuters,
 - e) Den almindelige danske Jordemoderforenings eller
 - f) Ergoterapeutforeningens
- forhandlingsområde til PKA/Aktiva Pension A/S.

Finansministeriet forudsætter, at PKA/Aktiva Pension A/S klausulerer den enkelte ansattes pensionsordning i overensstemmelse med reglerne i § 5 i aftale af 18. maj

1995 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes

Centralorganisation

4.1. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af Lærernes Centralorganisations forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til PlusPENSION i Lærernes Pension, jf. dog pkt. 4.2 og 4.3.

4.2. For tjenestemænd og ansatte omfattet af civilarbejderloven under Centralforeningen for Stampersonels forhandlingsret, tilsluttet Overenskomstansattes Centralorganisation, indbetales eventuelle pensionsbidrag til tillægspensionsordningen i Centralforeningen for Stampersonels Kapitalpensionsfond.

4.3. For tjenestemænd og ansatte omfattet af civilarbejderloven, som henhører under forhandlingsområdet for andre faglige organisationer tilsluttet Overenskomstansattes Centralorganisation, indbetales eventuelle pensionsbidrag til PFA-Konto i PFA Pension.

Akademikernes Centralorganisation

5. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af Akademikernes Centralorganisations forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til den almindelige ordning i den pensionskasse/-ordning, hvori vedkommende ansatte er berettiget til optagelse.

Organisation	Pensionskasse/-ordning
Ansatte Arkitekters Råd	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring
Den almindelige danske Lægeforening	Lægernes Pensionskasse
Den danske Landinspektørforening	Den af Den danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Den danske Præsteforening	Pensionsordningen for hjælpepræster i Danica Pension
Dansk Farmaceutforening	Apotekervæsenets Pensionsordning Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning i PFA Pension
Jordbrugsakademikernes Forbund	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse

Dansk Tandlægeforening	Danica Pension
Dansk Magisterforening, Dansk Psykologforening og Gymnasieskolernes Lærerforening	Magistrenes Pensionskasse
Dansk Mejeriingeniør Forening	Dansk Mejeriingeniørforenings Pensionsordning i AP Pension
Erhvervsprogligt Forbund	PFA Pension
Foreningen af Levnedsmiddelingenører og – kandidater	AP pension Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger
Foreningen af Danske Civiløkonomer	AP Pension
Den danske Dyr lægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger
Ingeniørforbundet i Danmark	Pensionskassen for teknikum- og diplomingenører Danske civil- og akademiingenørers Pensionskasse
Dansk Kiropraktor-Forening	Codan
Hovedorganisationen af Officerer i Danmark	HOD-Pension i Tryg-Baltica Forsikring
Forbundet af Kandidatforeninger fra Musik-konservatorierne	Pensionsordningen for tjenestemandslignende ansatte organister i folkekirken i Danica Pension
Foreningen af Skibsinspektører under Søfartsstyrelsen	Pensionskassen for teknikum- og diplomingenører Danske civil- og akademiingenørers Pensionskasse
Adjunkt/lektorgruppen i Handelsskolernes Lærerforening	CO II-Konto i PFA Pension

Cirkulære af 19. oktober 1999

Fmst. nr. 067-99

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, 11. kontor

Adresse:
Christiansborg Slotsplads 1
DK-1218 København K
Telefon 33 92 33 33
Telefax 33 32 80 30

J.nr. 99-50/6120-8

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00. **Pris: 15 kr.**

h:\f11\pil\aftaler\lokal- og chefløn.doc