



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for

**Kemoteknikere,
Levnedsmiddelteknikere,
Konserveringsteknikere og
Inventarkonduktører**

1999

INDHOLD Side

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger.....	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser.....	3
Bemærkninger til aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer.....	13

Bilag 1

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	5
§ 2. Løn.....	6
§ 3. Elever.....	7
§ 4. Deltidsbeskæftigedes løn.....	7
§ 5. Pension.....	8
§ 6. Arbejdstid.....	8
§ 7. Overarbejde.....	9
§ 8. Rådighedstjeneste.....	9
§ 9. Rejser.....	10
§ 10. Ikrafttræden og opsigelse.....	10

Bilag 1a

Protokollat om fridøgn og hviletid.....	11
---	----

Bilag 2

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer.....	17
--	----

Bilag 2a

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale

forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg 25

CIRKULÆRE OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR KEMOTEKNIKERE, LEVNEDSMIDDELTEKNIKERE, KONSERVERINGSTEKNIKERE OG INVENTARKONDUKTØRER

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Teknisk Landsforbund har den 20. januar 2000 indgået medfølgende organisationsaftale (bilag 1).

2. Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 25. juni 1999 (cirkulære af 30. juni 1999, Fmst. nr. 016/99) det samlede overenskomstgrundlag.

3. Aftalen om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for tekniske assistenter, tekniske tegnere, byggeteknikere, maskinteknikere, kvalitets- og måleteknikere og bygningskonstruktører samt for kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, konserveringsteknikere og inventarkonduktører, der er sammenskrevet med aftalen om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for forskningsteknikere og ingeniørassistenter er ændret i overensstemmelse med CFU-forliget samt forhandlingsprotokollat af 29. november 1999 (bilag 2).

4. Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 5. Pension

Konserveringsteknikere og inventarkonduktører er omfattet af StK-Pension, jf. § 6 i StK-fællesoverenskomsten.

5. Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves cirkulære af 8. juni 1998 om organisationsaftale for kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, konserveringsteknikere og inventarkonduktører (Fmst. nr. 055-98).

Finansministeriet
Økonomistyrelsen

Den 9. marts 2000

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

ORGANISATIONSAFTALE FOR KEMOTEKNIKERE, LEVNEDSMIDDELTEKNI- KERE, KONSERVERINGSTEKNIKERE OG INVEN- TARKONDUKTØRER

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel.

Organisationsaftalens dækningsområde

§ 1. Organisationsaftalen omfatter:

Kemoteknikere og levnedsmiddelteknikere, som har gennemgået den af Undervisningsministeriet godkendte uddannelse som kemotekniker henholdsvis levnedsmiddeltekniker, og som varetager opgaver, der forudsætter gennemgang af denne uddannelse.

Levnedsmiddelteknikerelever i praktik.

Konserveringsteknikere ansat i staten og på institutioner, for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn - og ansættelsesvilkår.

Ved konserveringsteknikere forstås personer, som har gennemført enten Kulturministeriets Konservatorskoles uddannelse som konser-

veringstekniker eller en tilsvarende anerkendt konserveringsteknisk uddannelse, og som udfører arbejde, der forudsætter denne uddannelse.

Inventarkonduktører, der er i besiddelse af en håndværksmæssig uddannelse, og som selvstændigt varetager behandlingen af sager vedrørende inventar til ministerier, styrelser mv.

Løn

§ 2. For kemoteknikere og levnedsmiddelteknikere beregnes lønnen som 100/96 af de pensionsgivende løndelev af lønnen på nedennævnte skalatrin, hvortil lægges de ikke-pensionsgivende løndelev:

Løntrin	Anc.år	Skalatrin
1	1.-2.	21
2	3.	22
3	4.-5.	23
4	6.	25
5	7.	26
6	8. og flg.	27

Til ansatte på skalatrin 21 ydes et særligt tillæg på 1.300 kr. årligt (oktober 1997-niveau).

Stk. 2. Med virkning fra 1. april 2000 omklassificeres kemoteknikere og levnedsmiddelteknikere til nedennævnte skalatrinforløb:

Løntrin	Anc.år	Skalatrin
1	1.	21
2	2.	22
3	3.	23
4	4.	24
5	5.	25
6	6.	26

7 7. og flg. 27

Ansatte med 1 års anciennitet eller mere på skalatrin 21 og højere rykker til nærmeste højere skalatrin.

Til ansatte på skalatrin 21 ydes et særligt tillæg på 1.300 kr. årligt (oktober 1997-niveau).

Stk. 3. Konserveringsteknikere og inventarkonduktører aflønnes efter følgende skalatrin:

Løntrin	Anc.år	Skalatrin
1	1.- 2.	27
2	3.- 4.	28
3	5.- 6.	29
4	7. og flg.	30

Elever

§ 3. For levnedsmiddelteknikerelever i praktik udgør lønnen 55 pct. af skalatrin 12, ekskl. dyrtidstillæg. Herudover ydes et særligt tillæg, der for elever over 18 år udgør 2.898 kr. årligt og for elever under 18 år udgør 1.449 kr. årligt.

Deltidsbeskæftigedes løn

§ 4. For ansatte med nedsat arbejdstid reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 2. 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.

Pension

§ 5. Som bidrag til levnedsmiddeltekniķeres og kemotekniķeres pension betaler ansættelsesmyndigheden 8 pct. af de i § 2, stk. 1 og 2 nævnte pensionsgivende lønde. Endvidere tilbageholder ansættelsesmyndigheden i den ansattes løn et beløb på 4 pct. af de samme lønde.

Pensionsbidragene indbetales af ansættelsesmyndigheden til Teknisk Landsforbunds Pensionsforening.

Stk. 2. Der tilkommer ud over det i stk. 1 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra ansættelsesmyndigheden på grundlag af ansættelsen.

Stk. 3. I de tilfælde, hvor der ikke kan etableres den i stk. 1 omhandlede pensionsordning og heller ikke kan etableres anden godkendt pensionsordning, kan der alene udbetales løn i henhold til organisationsaftalen med fradrag af eget pensionsbidrag.

Arbejdstid

§ 6. Arbejdstiden fastsættes for en periode (normperioden) på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge inkl. spisepause.

Stk. 2. Normperioden udgør 1 måned, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 3. Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger, hvorefter den fastsatte arbejdstidsnorm inden for nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperiode(r). Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke overtidsbetaling.

Stk. 4. Der kan lokalt indgås aftale om, at arbejdstidsnedsættelsen fra 40

timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing og afvikling kan ikke finde sted under afholdelse af ferie samt under tjenestefrihed. Derimod opspares frihed under sygdom, og fridage, der falder inden for sygeperioder, erstattes ikke. Der ydes ikke overtidsbetaling for den del af arbejdstiden, der som følge af opsparingen overstiger arbejdstidsnormen.

Overarbejde

§ 7. Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. med frihed af samme varighed (opregnet til nærmeste 1/2 time).

Stk. 2. Meddelelse om afspadsering skal gives den ansatte med et varsel på mindst 72 timer, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 3. Hvis det ikke er muligt at afvikle tilgodehavende afspadsering inden for en periode af 3 måneder regnet fra normperiodens afslutning, ydes der i stedet overarbejdsbetaling, der beregnes på grundlag af timelønnen med tillæg af 50 pct.

Stk. 4. Deltidsansattes arbejde ud over det for den pågældende nedsatte timetal, men inden for fuldtidsnormen, godtgøres med frihed af samme varighed. Hvis afspadsering ikke er mulig inden for en periode af 3 måneder, godtgøres timerne med normal timeløn (uden overtidstillæg).

Stk. 5. Fristen for afvikling af afspadsering i henhold til stk. 3 og 4 kan fraviges ved lokal aftale.

Rådighedstjeneste

§ 8. Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden efter regler, der aftales lokalt. Hvis intet andet er aftalt, medregnes rådighedstjeneste henholdsvis på og uden for arbejdsstedet med 3/4 og 1/3 af tiden.

Stk. 2. Efter lokal aftale kan der i stedet for medregning i arbejdstiden fastsættes et rådighedstillæg for den pågældende rådighedspligt.

Rejser

§ 9. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2. Tjeneste på det fremmede sted medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 10. Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 1999 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2002.

København, den 20. januar 2000

Teknisk Landsforbund

Eske Pedersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

Bilag 1a**Protokollat om fridøgn og hviletid for kemoteknikere og
levnedsmiddelteknikere**

Hvor det er muligt, tilrettelægges arbejdstiden på ugens 5 første hverdage. Der gives i øvrigt fridøgn i henhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser herom.

Stk. 2. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra normal arbejdstids begyndelse, gives den ansatte en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer.

Stk. 3. Hviletiden kan undtagelsesvist nedsættes til 8 timer, dog højst 1 gang ugentligt.

Stk. 4. Der kan lokalt indgås aftale om hyppigere nedsættelse af hviletiden til 8 timer, dog højst 8 gange i en 4 ugers periode.

Stk. 5. Eventuel aftale om yderligere nedsættelse af hviletiden indgås af Finansministeriet og Teknisk Landsforbund eller dem, der bemyndiges dertil.

København, den 16. december 1997

Teknisk Landsforbund

Eske Pedersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

Bemærkninger til aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for

**tekniske assistenter, tekniske tegnere, byggeteknikere,
maskinteknikere, kvalitets- og måleteknikere og bygnings-
konstruktører**

**kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere,
konserveringsteknikere og inventarkonduktører**

forskningsteknikere og ingeniørassistenter

Generelle bemærkninger

1. Denne aftale har til formål at tilskynde til og understøtte iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer på statens arbejdspladser.

Etablering af forsøg med nye lønsystemer er baseret på frivillighed. Ved udvælgelsen af forsøgsområder vil det være en forudsætning, at såvel den stedlige ledelse som vedkommende tillidsrepræsentanter har tilkendegivet et ønske om at deltage i forsøgsprojekter.

Ved etablering af lønforsøg forudsættes det, at de lokale parter skaber en sammenhæng mellem den enkelte institutions overordnede mål, personalepolitikken og det nye lønsystem. Der bør derfor sikres tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af forsøgene. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Der er i denne aftale taget udgangspunkt i rammeaftalens § 6, hvorefter forsøgene etableres som et basislønssystem. Det udelukker ikke, at der kan

iværksættes forsøg med andre lønsystemer. Disse vil i givet fald skulle aftales mellem Finansministeriet og Teknisk Landsforbund.

Finansministeriet og centralorganisationerne har i fællesskab udarbejdet en vejledning om nye lønsystemer i staten, hvori lønforsøg og rammeaftalen er nærmere beskrevet.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

2. Til § 2, stk. 2.

Indgåelse af forhåndsaftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemført et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

3. Til § 3.

Basislønnen er udtryk for den garanterede løn for alle nyansatte, således at differentieringen af lønnen inden for den enkelte personalekategori sker i form af aftaler om tillæg til enkeltpersoner eller grupper af ansatte.

For så vidt angår tekniske assistenter og tekniske tegnere dækker basislønnen de kvalifikationskrav, der fremgår af organisationsaftalens § 1, stk. 2, 1. afsnit.

4. Til § 4.

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. rammeaftalens § 6, stk. 5.

Eksempler på kriterier til anvendelse ved lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg mv. fremgår af **bilag 2a**.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til kvalifikations- og

funktionstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

5. Til § 7, stk. 3.

Basislønnen samt varige tillæg iht. § 4 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til henholdsvis Teknisk Landsforbunds Pensionsforening og StK:pension.

6. Til § 11.

Ansatte, der inden overgangen til nyt lønsystem oppebar kvalifikationstillæg, ydes ved evt. tilbagegang til aflønning efter organisationsaftale pr. 1. april 2002 det hidtil oppebårne kvalifikationstillæg under forudsætning af, at pågældende beklæder samme stilling.

Finansministeriet
Økonomistyrelsen

Den 9. marts 2000

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for

tekniske assistenter, tekniske tegnere, byggeteknikere, maskinteknikere, kvalitets- og måleteknikere og bygningskonstruktører

kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, konserveringsteknikere og inventarkonduktører

forskningsteknikere og ingeniørassistenter

§ 1. Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. januar 1998 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i de 3 ovenfor anførte organisationsaftaler.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 3. Forsøgene omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for de områder, der omfattes af forsøg.

Lønssystemet mv.

§ 2. Forsøg med lønsystemer inden for denne aftales område etableres som et basislønssystem, jf. rammeaftalens §§ 6 - 8 og §§ 10 - 13, dvs. med en landsdækkende basisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg mv.

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 3. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn (eksklusiv eventuelt rådighedsstillæg). Overtidstillægget og personkredsen, der kan oppebære overarbejdsbetaling, følger bestemmelserne herom i de respektive organisationsaftaler.

Basisløn

§ 3. Basislønningerne træder i stedet for de tilsvarende lønbestemmelser i de respektive organisationsaftaler.

Stk. 2. Basislønningerne er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 3. Tekniske assistenter og –tegnere

Basisløn:

Trin 1: 177.000 kr.

Trin 2: 180.000 kr.

Med virkning fra 1. april 2000

Basisløn:

Trin 1: 183.000 kr.

Trin 2: 186.000 kr.

Stk. 4. Byggeteknikere og maskinteknikere samt kvalitets- og måleteknikere

Basisløn: 205.000 kr.

Med virkning fra 1. april 2000

Basisløn: 210.000 kr.

Stk. 5. Bygningskonstruktører

Basisløn: 220.000 kr.

Med virkning fra 1. april 2000

Basisløn: 220.700 kr.

Stk. 6. Kemoteknikere og levnedsmiddelteknikere

Basisløn: 202.000 kr.

Stk. 7. Konserveringsteknikere og inventarkonduktører

Basisløn: 220.000 kr.

Stk. 8. Forskningsteknikere og ingeniørassistenter

Basisløn: 230.000kr.

Stk. 9. Basisløntrinene for tekniske assistenter og -tegnere er ét-årige. Oprykning fra basisløntrin 1 til 2 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg.

Kvalifikations- og funktionstillæg

§ 4. Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af:

- a. Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer.
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- c. Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- d. Hensyn til rekruttering og fastholdelse.

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

Arbejdstidsbestemte tillæg

§ 5. Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der fortsat arbejdstidsbestemte tillæg i henhold til § 15 i StK – fællesoverenskomsten.

Lønregulering

§ 6. Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. rammeaftalens § 7.

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

Pension

§ 7. Der indbetales pensionsbidrag på henholdsvis 12 og 15 pct. af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg iht. § 4.

Stk. 2. Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

Stk. 3. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i de respektive organisationsaftaler samt i StK-fællesoverenskomsten.

Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler

§ 8. Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Forslag til ændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger

skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 3. Kan der ved lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

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

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med de i den enkelte aftale fastsatte regler herom.

Overgangsordning for allerede ansatte

§ 9. Indplacering sker i den personalekategori, som stillingen er henført til, jf. § 3.

Stk. 2. Allerede ansatte indplaceres på nærmeste højere trin i forhold til nuværende skalatrinsindplacering.

Stk. 3. Der ydes et særligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udligner den eventuelle forskel mellem den tidligere skalaløn og basislønnen i det nye lønsystem.

Stk. 4. Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved

lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsgdelen i den i stk. 3 nævnte løn. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

Stk. 5. Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun, i det omfang der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. januar 1998 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 6. Alle løndele reguleres som anført i § 6, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 4., som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

Stk. 7. Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af denne aftales andre bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

§ 10. Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og chef-lønsordningen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke er omfattet af et forsøg med nye lønsystemer, men som forflyttes til et område, hvor der er etableret forsøg, er omfattet af reglerne i § 9.

Stk. 3. Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed, finder reglerne i § 9 tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis en ansat, som er omfattet af et forsøg, uansøgt forflyttes til et område, hvor der ikke er indgået aftale om lønforsøg, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel. Udligningstillægget bortfalder pr. 1. april 2002, jf. § 11.

Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem

§ 11. Hvis denne aftale pr. 1. april 2002 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter organisationsaftale mellem Finansministeriet og Teknisk Landsforbund.

Stk. 2. Ved evt. overgang til skalatrinssystemet skal den enkelte ansatte indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 12. Denne aftale træder i kraft ved underskrivelsen og er uopsigelig i forsøgsperioden. Aftalen bortfalder pr. 1. april 2002.

København, den 20. januar 2000

Teknisk Landsforbund

Eske Pedersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

Bilag 2a

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:

- * Efter- og videreuddannelse.
- * Ansvarlighed.
- * Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet.
- * Fleksibilitet.
- * Serviceorientering.
- * Fornyelse og strategisk tænkning.
- * Arbejds kvalitet.
- * Selvstændighed i jobbet.
- * Engagement.
- * Samarbejde og social ansvarlighed.
- * Erfaring fra jobrokering, jobbytte eller lignende.
- * Individuelle resultater.
- * Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- * Rekruttering og fastholdelse.

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- * Specialistfunktioner.
- * Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.
- * Selvstændig beslutningskompetence.
- * Budgetansvar.
- * Kompleks opgavevaretagelse.

- * Konsulentfunktioner.
- * Oplærings- eller uddannelsesfunktioner.
- * Omstillings- og udviklingsopgaver.
- * Projektdeltagelse.
- * IT-brugeransvarlig.
- * Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver.
- * Brugerkontakt mv.
- * Kompensation for særlige ulemper.

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions-/kvalifikationstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg bør fremgå af hver enkelt aftale.

Cirkulære af 9. marts 2000

Fhst. nr. 024-00

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Forhandlingsstyrelsen
Forhandlingskontoret.

Adresse:

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

J.nr. 4111-14-00001

PKAT 198

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

Pris 15,- kr.