



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for

**Biologassistenter,
Biologoverassistenter og
Fiskeriteknikere**

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 og indplacering	5
§ 3. Deltidsbeskæftigedes anciennitet	7
§ 4. Arbejdsbestemte tillæg	7
§ 5. Arbejdstid	8
§ 6. Overarbejde	8
§ 7. Rådighedstjeneste	9
§ 8. Flyttestedsgodtgørelse	9
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	10

BILAG 1a

Protokollat om aftalens § 6, stk. 4, litra b).....	11
--	----

BILAG 2

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer.....	15
--	----

BILAG 2a

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.....	21
---	----

CIRKULÆRE OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR BIOLOGASSISTENTER, BIOLOGOVERASSISTENTER OG FISKERITEKNIKERE

GENERELLE BEMÆRKNINGER

1. Finansministeriet og Teknisk Landsforbund har den 28. marts 2000 indgået vedlagte organisationsaftale for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere (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. I tilslutning til fornyelse af organisationsaftalen har Finansministeriet og Teknisk Landsforbund indgået vedlagte aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer (bilag 2).
4. Det henstilles, at der i forbindelse med ansættelse gives hurtig meddelelse herom til Teknisk Landsforbund.

5. Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 6, stk. 4. Overarbejde under togter

Opmærksomheden henledes på, at varsling af overarbejde anses for afgivet i togtprogram, som skal foreligge senest 6 uger før togtets påbegyndelse.

I visse tilfælde kan der dispenseres herfra efter forudgående forhandling med tillidsrepræsentanten og den enkelte medarbejder.

6. Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves cirkulære af 15. december 1997 om organisationsaftale for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere (Fmst. nr. 061-97).

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Den 4. maj 2000

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

ORGANISATIONSAFTALE FOR BIOLOGASSISTENTER BIOLOGOVERASSISTENTER OG FISKERITEKNIKERE

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

Organisationsaftalens dækningsområde

§ 1. Ved biologassistenter forstås personer, som har en sådan uddannelse og sådanne kvalifikationer, at de må anses for egnede som assistenter for videnskabelige medarbejdere ved marine- og ferskvandsbiologiske forskningsinstitutioner.

Stk. 2. Som biologassistent kan kun ansættes personer, der har bestået folkeskolens udvidede afgangsprøver i regning/matematik, fysik og engelsk samt almindelige afgangsprøver i dansk og tysk, udvidet teknisk forberedelseksamen eller lignende.

Stk. 3. Fiskere, der har bestået eksamen som fiskeskipper, vil dog fortsat kunne ansættes som biologassistent.

Løn og indplacering

§ 2. Biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere aflønnes efter følgende skalatrin, stedtillægssats III:

Biologassistenter

Løntrin	Anc. år	Skalatrín
1	1.	9
2	2.	14

Biologoverassistenter

Løntrin	Anc. år	Skalatrín
1	1.-2.	16
2	3.-4.	18
3	5.-6.	19
4	7.-8.	21
5	9.-10.	22
6	11.-12.	23
7	13.-14.	25
8	15.-16.	26
9	17. og flg.	27

Fiskeriteknikere

Løntrin	Anc. år	Skalatrín
1	1.-2.	32
2	3.-4.	33
3	5. og flg.	34

Stk. 2. Indplacering på biologassistentskalaens 1. trin sker i de tilfælde, hvor den ansatte ikke har en for arbejdet relevant uddannelse.

Stk. 3. Biologassistenten kan efter 1 års tilfredsstillende tjeneste med det pågældende ministeriums samtykke oprykkes til biologoverassistent.

Stk. 4. Indplacering som biologoverassistent kan ske direkte, såfremt den pågældende har gennemgået en relevant faglig uddannelse på mindst 2 år, og har opnået tilstrækkelig relevant erhvervs erfaring.

Indplacering som biologoverassistent på skalatrin 21 kan ske, såfremt den pågældende har gennemgået en relevant mellemteknisk uddannelse som kemotekniker, fiskeriteknolog eller tilsvarende.

Stk. 5. Indplacering som biologoverassistent på skalatrin 18 kan ske, såfremt den pågældende har en bacheloruddannelse.

Stk. 6. Biologoverassistenter uden relevant faglig uddannelse kan højst aflønnes efter skalatrin 21.

Ansatte, som har gennemgået et af Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri godkendt uddannelsesforløb, kan af styrelsen godkendes til oprykning over skalatrin 21.

Ansatte pr. 1. oktober 1996 bevarer dog retten til oprykning til skalatrin 26.

Stk. 7. Ved oprykning til biologoverassistent kan ansatte, der har bestået fiskeskippereksamen, sætteskippereksamen eller skibsførereksamen, og som tillige har erhvervet sønæringsbevis som sådan, indplaceres på 3. år. (Skalatrin 18 med oprykning til skalatrin 19 efter et års ansættelse).

Deltidsbeskæftigedes anciennitet

§ 3. For beskæftigelse forud for 1. april 1987 beregnes anciennitet forholds- mæssigt ved mindre end 20 timer pr. uge og fuldt ud for 20 timer eller mere pr. uge.

Arbejdsbestemte tillæg

§ 4. Til togtledere ydes et tillæg på 342,87 kr. (oktober 1997-niveau) pr. døgn for de døgn, hvori togtledelse udføres.

Stk. 2. Til ansatte, der leder feltarbejde til lands, og som har instruktions- beføjelser over for eksterne medhjælpere, ydes et feltledertillæg på 171,44 kr. (oktober 1997-niveau) pr. dag, hvor der udføres feltarbejde.

Stk. 3. Det i stk. 2 nævnte tillæg ydes tillige ved fiskeri og udsætning af fisk,

der foregår fra fartøjer på fjorde og søer, når den ansatte har instruktionsbeføjelser over for medhjælpere.

Stk. 4. Der ydes et tillæg på 53,57 kr. (oktober 1997-niveau) pr. døgn til ansatte under togt med styrelsens mindre skibe eller kommercielle fiskefartøjer under forudsætning af, at der overnattes på skibene. Tillægget ydes for de ulemper, der er forbundet hermed.

Stk. 5. Der ydes et tillæg på 171,44 kr. (oktober 1997-niveau) pr. døgn til ansatte, der udfører discards alene på kommercielle fiskefartøjer. Tillægget ydes under hensyn til de særlige omstændigheder, hvorunder sådant arbejde udføres.

Stk. 6. Tillæggene i stk. 1, 2, 4 og 5 reguleres som tjenestemændenes særlige tillæg.

Arbejdstid

§ 5. Lønnen i § 2 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til en ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 2. For ansatte med nedsat arbejdstid reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 3. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd under ansættelsesmyndigheden gældende regler.

Stk. 4. 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.

Overarbejde

§ 6. For overarbejde i *land* gælder følgende:

For beordret og kontrollabelt overarbejde ydes en timebetaling på 1/1924 af

den pågældendes årsløn inkl. eventuelt kvalifikationstillæg med tillæg til timelønnen, der udgør 50 pct.

Overtidsbetalingen ydes pr. påbegyndt halve time. Arbejde på frilørdage regnes som overarbejde.

Stk. 2. Overarbejde skal så vidt muligt godtgøres med fritid af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 pct.

Stk. 3. For overarbejde under **togter** gælder følgende:

- a) Varsling af overarbejde anses for afgivet i togtplan, som bør foreligge senest 6 uger før togtets påbegyndelse.
- b) Der ydes som kompensation for overarbejde, forskudt tid, delt tid samt tjeneste på søn- og helligdage 6 timers afspadsering pr. dag på mandage - lørdage og 7 timers afspadsering pr. dag på søn- og helligdage.
- c) Ved togter på de for ansættelsesstedet sædvanlige arbejdsfri dage ydes der som kompensation herfor tillige 8 timers afspadsering.
- d) Det antal afspadseringstimer, der overstiger i alt 400 timer årligt, kan ydes som timebetaling efter den for den ansatte gældende normale timeløn, der beregnes efter det i stk. 2 anførte, men uden procenttillæg. I særlige tilfælde kan også afspadseringstimer på under 400 timer årligt efter aftale med tillidsrepræsentanten ydes med timebetaling.

Rådighedstjeneste

§ 7. Der kan lokalt indgå aftale om rådighedsvagt i hjemmet.

Flyttegodtgørelse

§ 8. Sætserne for supplerende flyttegodtgørelse fremgår af Finansministeriets satsreguleringscirkulære. Der anvendes satsen for

stillinger i lønramme 1-16.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 9. Organisationsaftalen har virkning fra den 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 28. marts 2000

Teknisk Landsforbund

Ole Skals Pedersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

PROTOKOLLAT

om fortolkning af organisationsaftalens § 6, stk. 4, litra b)

Parterne er enige om, at ydelse af mere end én gang kompensation - på 6 henholdsvis 7 timer pr. dag - i henhold til organisationsaftalens § 6, stk. 4, litra b) inden for et døgn, forudsætter at togtet har en varighed på mindst 10 timer.

København, den 6. januar 1997

Teknisk Landsforbund

Eske Pedersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

Bemærkninger til aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere

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 basislønsystem. 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.

Til § 3.

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

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 StK:pension.

6. Til § 11.

Ansatte, der inden overgangen til nyt lønsystem oppebar kvalifikationstillæg, ydes ved evt. tilbagegang til aflønning efter organisationsaftalen pr. 1. april 2002 det hidtil oppebarne kvalifikationstillæg.

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere

§ 1. Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. april 1999 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i organisationsaftalen for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere.

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 forhåndsftaler/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 rådighedstillæg). Overtidstillægget følger bestemmelserne herom i organisationsaftalen.

Basisløn

§ 3. Basislønningerne træder i stedet for § 2 og § 4 i organisationsaftalen.

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

Stk. 3. Biologassistenter uden relevant faglig uddannelse.

Basisløninterval:

163.000 kr. - 180.000 kr.

Stk. 4. Biologoverassistenter med relevant faglig uddannelse over 2 år.

Basisløninterval:

185.000 kr. - 195.000 kr.

Stk. 5. Fiskeriteknikere.

Basisløn: 236.000 kr.

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 ved arbejde i land arbejdstidsbestemte tillæg i henhold til § 15 i StK-fællesoverenskomsten.

Lønregulering

§ 6. Basislønnen, basisløninterval 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 12 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 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. 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. 3. Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsgdelen i den i stk. 2 nævnte løn. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

Stk. 4. 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. april 1999 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 5. Alle løndelevs reguleres som anført i § 6, stk. 1. Eventuelle tillæg efter

stk. 4, som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

Stk. 6. 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 24. januar 2000

Teknisk Landsforbund

Eske Pedersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

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.
- * Arbejdskvalitet.
- * Selvstændighed i jobbet.
- * Engagement.
- * Samarbejde og social ansvarlighed.
- * Erfaring fra jobbrokering, 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.

