



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om

**Løn- og ansættelsesvilkår  
for sygeplejersker m.fl. i  
Dansk Røde Kors Asylafdeling**

**1999**



---

**INDHOLD****SIDE****CIRKULÆRE**

Bemærkninger til organisationsaftalen.....	3
Bemærkninger til aftalen om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer.....	4

**Bilag 1****ORGANISATIONSÅFTALE**

§ 1. Organisationsaftalens område .....	7
§ 2. Løn .....	7
§ 3. Lønanciennitet .....	9
§ 4. Midlertidig tjeneste i højere stilling .....	9
§ 5. Pension .....	9
§ 6. Tjenestedragt .....	9
§ 7. Arbejdstid .....	10
§ 8. Overarbejde.....	10
§ 9. Ansættelse i vikariater og tidsbegrænsede stillinger.....	10
§ 10. Efteruddannelse/videreuddannelse.....	10
§ 11. Befordringsgodtgørelse/forsikring/patientledsagelse .....	11
§ 12. Opsigelsesvarsel/prøvetid .....	12
§ 13. Organisationsaftalens varighed .....	12

**Bilag 2****AFTALE OM FORSØG MED NYE LØNSYSTEMER**

§ 1. Aftalens område.....	13
§ 2. Lønssystemet mv.....	13
§ 3. Basislønninger.....	14
§ 4. Basisløn.....	14
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg .....	14
§ 6. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	15
§ 7. Lønregulering.....	15
§ 8. Pension .....	15
§ 9. Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler.....	16
§ 10. Overgangsordning for allerede ansatte .....	16
§ 11. Øvrige bestemmelser .....	16
§ 12. Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem .....	17
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse.....	17

**Bilag A**

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg .....	19
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

## **CIRKULÆRE OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR SYGEPLEJERSKER M.FL. I DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING**

**1.** Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd har den 10. april 2000 indgået medfølgende organisationsaftale for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Endvidere har Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd den 10. april 2000 indgået medfølgende aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

### **Bemærkninger til organisationsaftalen**

#### **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

##### **2. Til § 2, stk. 1- 3**

**Med virkning fra 1. april 2000 og med bevarelse af hidtidig lønanciennitet**

sker følgende omklassificeringer:

Ansatte centersygeplejersker, der den 31. marts 2000 er indplaceret på skalatrin 28 oprykkes til skalatrin 29.

Ansatte sundhedsplejersker, der den 31. marts 2000 er indplaceret på skalatrin 31 oprykkes til skalatrin 32.

## **Bemærkninger til aftalen om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer**

### **Generelle bemærkninger**

**3.** Denne aftale har til formål at tilskynde til og understøtte iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer i Dansk Røde Kors.

Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder fx hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af forsøgene. Der henvises generelt til tillidsrepræsentant-aftalen og SU-aftalen.

Der er i denne aftale taget udgangspunkt i § 6 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvorefter forsøgene etableres som et basislønssystem.

### **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

#### **4. Til § 2, stk. 3**

Indgåelse af forhåndsaftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten/organisationen 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 bestemt kursus eller en bestemt efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

#### **5. Til § 5, stk. 1 og 2**

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. § 6, stk. 5 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer.

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg mv. fremgår af bilag A.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til kvalifikations- og funktionstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

### **6. Til § 8, stk. 3**

Basislønnen, varige tillæg iht. § 5 og 10 samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til PKA.

### **7. Cirkulærets ikrafttræden**

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves cirkulære af 14. september 1998 om overenskomst for sygeplejersker ved Dansk Røde Kors, Asylafdelingen (Fmst. nr. 091-98). Det bemærkes, at aftalen om vilkår med forsøg med nye lønsystemer træder i kraft den 1. april 2000 eller senere.

Finansministeriet  
Personalestyrelsen  
Den 16. juni 2000

P.M.V.

E.B.

**Grethe Wolgast**





## **ORGANISATIONSAFTALE FOR SYGEPLEJERSKER M.FL. I DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING**

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II af 19. november 1999.

### **Organisationsaftalens område**

**§ 1.** Organisationsaftalen omfatter sygeplejersker m.fl., jævnfør de i § 2 anførte stillingskategorier, der ansættes i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

### **Løn**

**§ 2. Centersygeplejersker på centre, hvor der er ansat flere sygeplejersker**

aflønnes efter skalatrinene 28, 29, 31, 33, 35, 36 og 37.

Hvis kun én sygeplejerskestilling er besat, ydes et midlertidigt løntillæg, svarende til differencen, jf. stk. 2.

**Stk. 2. Centersygeplejersker på centre, hvor der kun er ansat én sygeplejerske** aflønnes efter skalatrinene 31, 32, 34, 36, 38 og 39.

**Stk. 3. Sundhedsplejersker**

aflønnes efter skalatrinene 31, 32, 34, 36, 38 og 39.

Herudover ydes der et tillæg på 4.000 kr. årligt (okt. 97- niveau).

**Stk. 4. Sygeplejefaglige ledere**

aflønnes efter skalatrinene 40 og 41.

Herudover ydes der et tillæg på 18.200 kr. årligt (okt. 97 niveau).

**Stk. 5. Sundhedskonsulenter**

aflønnes efter skalatrinene 43 og 45.

**Stk. 6. Mobilsygeplejersker/annekser**

Sygeplejersker, der arbejder i mobilteam og dermed fører tilsyn med omsorgskrævende asylansøgere, der bor i annekser uden for asylcentre, aflønnes som centersygeplejersker. Herudover ydes et funktionstillæg på 7.900 kr. årligt (okt. 97-niveau).

**Stk. 7. Mobilsygeplejersker /tjeneste på flere geografisk adskilte centre**

Sygeplejersker, der ansættes med pligt til at arbejde på flere geografisk adskilte centre/afdelinger i en samdriftsenhed, men med et angivet stamcenter/-afdeling, aflønnes som centersygeplejersker. Herudover ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 7,5% af skalalønnen.

Allerede ansatte sygeplejersker kan aftale ændrede vilkår med henblik på at arbejde på flere geografisk adskilte centre/afdelinger i en samdriftsenhed.

Forrettelse af tjeneste på de enkelte centre/afdelinger skal ske i hele vagter.

**Stk. 8.** Aflønningen sker efter statstjenestemændenes skalatrin. Der beregnes en bruttoløn, som udgør 100/96 af den for vedkommende skalatrin fastsatte løn inkl. stedtillæg. Årslønnen på enkelte skalatrin følger gældende lønjusteringsaftale for statens tjenestemænd.

Oprykning til nyt skalatrin sker efter 2 års beskæftigelse på hvert skalatrin.

### Lønanciennitet

§ 3. Ved ansattes fratrædelse er Dansk Røde Kors pligtig til at udstede tjenesteattest. Denne attest danner grundlag for anciennitetsfastsættelse.

### Midlertidig tjeneste i højere stilling

§ 4. Under midlertidig tjeneste i højere stilling finder de for tjenestemænd herom gældende regler anvendelse. Betalingen beregnes på grundlag af løningerne efter § 2.

### Pension

§ 5. Indtil 1. april 2000 udgør egetbidraget 4 pct. af 100/96 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Dansk Røde Kors bidrag udgør 8 pct. af de samme lønde.

Med virkning fra 1. april 2000 udgør egetbidraget til pensionsordningen 5 pct. af 100/95 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Dansk Røde Kors bidrag udgør 10 pct. af de samme lønde.

*Stk. 2.* Dansk Røde Kors indbetaler de ansattes og Dansk Røde Kors bidrag til Pensionskassen for Sygeplejersker (PKA).

*Stk. 3.* Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af protokollat af 26. februar 1993 mellem Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd.

### Tjenestedragt

§ 6. Der ydes de ansatte beklædningsgodtgørelse på 4.050 kr. årligt (1.4.1999-niveau.)

## **Arbejdstid**

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

Normperioden udgør 1 måned, medmindre andet aftales lokalt.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

## **Overarbejde**

**§ 8.** De ansatte er omfattet af de for statens tjenestemænd gældende regler om overarbejde og merarbejde.

## **Ansættelse i vikariater og tidsbegrænsede stillinger**

**§ 9.** Ansættelse i tidsbegrænsede stillinger finder anvendelse, hvor der er tale om vikariater i forbindelse med orlov, ferie og sygdom.

*Stk. 2.* Ud over det i stk. 1 nævnte kan tidsbegrænsede stillinger kun anvendes én gang af 1 - 6 måneders varighed/2 gange af 1 - 3 måneders varighed.

*Stk. 3.* Vikariater, som nævnt under stk. 2, kan i særlige tilfælde fraviges, dog kun med medarbejderens accept og efter orientering til Dansk Sygeplejeråd.

## **Efteruddannelse/videreuddannelse**

**§ 10.** Dansk Røde Kors afsætter hvert kvartal 3 % af de ansattes pensionsberettigede løn til uddannelsespuljen.

Puljen registreres på en særlig konto i Dansk Røde Kors bogholderi. Puljens midler anvendes til relevant efter- og videreuddannelse af sygeplejersker

---

ansat i Asylafdelingen. Hermed forstås uddannelse med det formål at dygtiggøre sygeplejersker til arbejdet med asylansøgere.

Puljen administreres af Dansk Røde Kors Asylafdeling, som ligeledes forestår den daglige administration i samarbejde med de ansatte sygeplejersker.

*Stk. 2.* Der kan udover den i stk. 1 nævnte uddannelse ydes tjenestefrihed med løn til deltagelse i videre- og efteruddannelse, der af Dansk Røde Kors og den enkelte sygeplejerske skønnes relevant for de forskellige arbejdsområder inden for Dansk Røde Kors Asylafdeling.

*Stk. 3.* Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelse under statslig uddannelsesorlov med løn henvises til Finansministeriets cirkulære af 23. maj 1997 om videre- og efteruddannelsesfonden.

### **Befordringsgodtgørelse/forsikring/patientledsagelse**

**§ 11.** Rejser tilrettelægges ved Dansk Røde Kors foranstaltning, og der ydes befordringsgodtgørelse samt time-/dagpenge, jf. statens regler.

Under tjenesterejser i egen bil ydes kilometergodtgørelse i henhold til statens godtgørelsessatser.

*Stk. 2.* Sygeplejersker, der ansættes som nævnt i § 2, stk. 6 og 7, er udover det nævnte tillæg berettiget til befordringsgodtgørelse samt time-/dagpenge, jf. statens regler.

*Stk. 3.* Forsikringsmæssigt er de ansatte omfattet af regler, svarende til statens regler for rejseaktivitet i ind- og udland.

*Stk. 4.* For patientledsagelse gælder § 27 i arbejdstidsaftale for (amts-) kommunalt ansatte sygeplejersker og radiografer:

1) Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22 og 8 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.

2) Arbejdsfrit ophold.

a) Arbejdsfrit ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer (hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden kl. 21 - 6 dog indtil 3 timer) medregnes fuldt ud.

b) Såfremt det arbejdsfrie ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført i litra a, men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.

c) I øvrigt medregnes arbejdsfrit ophold ikke.

Såvel hen- som tilbagerejse medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig ud over den for den ansatte gældende normale daglige arbejdstid (fuldtidsbeskæftigede), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

### **Opsigelsesvarsel/prøvetid**

**§ 12.** Såfremt ansættelsen sker på prøve, vil opsigelsesvarslet gensidigt være mindst 14 dage i de 3 første måneder af ansættelsen.

### **Organisationsaftalens varighed**

**§ 13.** Organisationsaftalen har, medmindre andet er anført, virkning fra 1. april 1999, og kan af hver af parterne skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2002.

København, den 10. april 2000

Dansk Sygeplejeråd

**Jette Søe**

**Kirsten Kenneth Larsen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Grethe Wolgast**

## **AFTALE OM FORSØG MED NYE LØNSYSTEMER FOR SYGEPLEJERSKER M.FL. I DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING**

### **Aftalens område**

**§ 1.** Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. april 2000 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i COII-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

*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. § 6 i rammeaftalen, dvs. med en landsdækkende basisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg mv.

*Stk. 2.* Som led i forsøget kan der endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den enkelte måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

*Stk. 3.* Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overens-



stemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

*Stk. 4.* Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn jf. § 4, § 5, stk. 1 og 2. Overtidstillægget følger bestemmelserne herom i organisationsaftalen for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

### **Basislønninger**

**§ 3.** Bestemmelsen i § 4 i denne aftale træder i stedet for § 2 i organisationsaftalen for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

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

### **Basisløn**

**§ 4.** Sygeplejersker indplaceres på følgende basisløn:

226.166 kr.

*Stk. 2.* Sundhedsplejersker indplaceres på følgende basisløn:

236.529 kr.

*Stk. 3.* Sygeplejefaglig lederere og sundhedskonsulenter indplaceres på følgende basisløn:

275.937 kr.

### **Kvalifikations- og funktionstillæg**

**§ 5.** 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**

**§ 6.** Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg efter de hidtil gældende regler.

### **Lønregulering**

**§ 7.** Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. § 7 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer.

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

### **Pension**

**§ 8.** Der indbetales et pensionsbidrag på 15% af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg iht. § 5, samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10.

*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 COII-fællesoverenskomstens § 6 samt § 5 i organisationsaftalen for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

### **Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler**

**§ 9.** Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter §§ 11-13 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer.

### **Overgangsordning for allerede ansatte**

**§ 10.** Indplacering sker i den basisløn, hvortil stillingen er henført jf. § 4.

*Stk. 2.* Der ydes et særligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udlig-  
ner 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 2000 eller  
senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl.  
førstkommende anciennitetstrin.

*Stk. 5.* Alle løndele reguleres som anført i § 7, 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**

**§ 11.** 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 § 10.

*Stk. 3.* Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed, finder reglerne i § 10 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. § 12.

### **Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem**

**§ 12.** Hvis denne aftale pr. 1. april 2002 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter organisationsaftalen for sygeplejersker m.fl. i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

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

### **Ikrafttræden og opsigelse**

**§ 13.** Denne aftale træder i kraft den 1. april 2000 eller senere og er uopsigelig i forsøgsperioden. Aftalen bortfalder pr. 1. april 2002.

København, den 10. april 2000

Dansk Sygeplejeråd

**Jette Søe**  
**Kirsten Kenneth Larsen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Grethe Wolgast**



## **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.
- Fornylelse og strategisk tænkning.
- Arbejdskvalitet.
- Selvstændighed i jobbet.
- Engagement.
- Samarbejde og social ansvarlighed.
- Jobopfyldelse.
- 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.





Cirkulære af 16. juni 2000

Perst. nr. 047/00

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Personalestyrelsen, Forhandlingskontoret.

Adresse:

Borgergade 18

DK-1017 København K

Telefon 33 92 88 00

Telefax 33 32 81 27

J.nr. 4111-97-00003

PKAT 604

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

Pris 15,00 kr.