



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for

**Bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer
mv. ansat på tjenstemands- og tje-
nestemandslignende vilkår**

2000

INDHOLD

Side

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	1

AFTALE

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

BILAG

Bilag A	10
---------------	----

CIRKULÆRE OM AFTALE OM NYT LØNSYSTEM FOR BIBLIOTEKARER, AFDELINGSBIBLIOTEKARER MV. ANSAT PÅ TJENESTEMANDS- OG TJENESTEMANDSLIGNENDE VILKÅR

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Bibliotekarforbundet har indgået vedlagte aftale af 14. juni 2000 om nyt lønsystem for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. Bestemmelserne gælder for alle tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende bibliotekarer, der vælger at overgå til det nye lønsystem den 1. oktober 2000 eller senere.

Bibliotekarer i stillinger, der er klassificeret i lønramme 35 eller derover (konsulentstillinger dog undtaget), er ikke omfattet af denne aftale.

Øvrige ansættelsesvilkår berøres ikke af det nye lønsystem.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 3. Tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

· *Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner, stk. 1-2*
Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte persons særlige funktioner eller den enkelte persons kvalifikationer.

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Individuelle tillæg skal ikke puljefinansieres. Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag A.

· *Resultatløn, stk. 4*

Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for institutionens budget eller lønsumsbevilling, som måtte være fastsat.

I de tilfælde, hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der resulterer i en besparelse på driftsbevillingen, vil der imidlertid i overensstemmelse med budgetvejledningens regler herom kunne overføres midler fra driftsbevillingen til lønsumsbevillingen.

Til § 5. Pension

Ad stk. 1-3

Efter § 6, stk. 1, indplaceres ansatte med en tjenestemandspensionsordning i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Dette ”skyggeforløb” lægges til grund for pensionsberegningen.

Som led i implementeringen af det nye lønsystem bør de lokale parter på grundlag af gældende klassificeringsaftaler udarbejde en oversigt over den hidtidige klassificering af de stillinger, der omfattes af det nye lønsystem. Personlige klassificeringer markeres med *).

Hvis der i forbindelse med lønændringer indgås aftale om pensionsmæssig indplacering i højere lønramme, jf. § 5, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Ad stk. 5

Kompetencen til – som et supplement til tjenestemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem forudsættes delegeret til de lokale aftaleparter.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af *midlertidige* tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en forsikringsmæssig pensionsordning, henledes opmærksomheden på, at de hermed forbundne administrationsomkostninger – specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg – kan være relativt store i forhold til pensi-

onsbidragsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

Pensionsbidragsprocenten udgør 16,6% af lønnen (ekskl. eget pensionsbidrag), hvoraf egetbidraget udgør 1/3 og arbejdsgivers bidrag 2/3.

Der kan aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg. Derudover kan der aftales pensionsbidrag af dele af udligningstillægget efter aftalens § 7, stk. 4, i den udstrækning det erstatter tillæg (f.eks. lokallønstillæg), hvoraf der har været indbetalt pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning.

Til § 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau.

Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsættes det, at Bibliotekarforbundet i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Til § 7. Overgangsordning for allerede ansatte

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling inden for aftalens område inden for en periode af højst to måneder.

Ved overgang til anden ansættelsesmyndighed opretholdes anciennitetsindplaceringen efter stk. 3.

I forbindelse med stillingsskift inden for aftalens dækningsområde afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillægget efter stk. 4 videreføres ikke. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt, bevares udligningstillægget dog.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

- når en medarbejder efter ansøgning *skifter* ansættelsesområde
- når en medarbejder ansættes i en ny stillings*kategori* inden for ansættelsesområdet.

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 27. juni 2000

P.M.V.
E.B.

Torsten Kjølbj Nielsen

AFTALE OM NYT LØNSYSTEM FOR BIBLIOTEKARER, AFDELINGSBIBLIOTEKARER MV. ANSAT PÅ TJENESTEMANDS- OG TJENESTEMANDSLIGNENDE VILKÅR

§ 1. Løn

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

§ 2. Basisløn

De ansatte aflønnes på trin 1-4 i nedenstående basislønforløb i forhold til anciennitet. Beløbene er angivet i grundbeløb 1. oktober 1997.

Basisløntrin	Basisløn
1	191.000 kr.
2	197.000 kr.
3	204.000 kr.
4	210.000 kr.

Basisløntrinene er 1-årige.

§ 3. Tillæg

Der kan lokalt aftales funktionstillæg til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1-2 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 4. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

§ 4. Lønregulering

Basisløn og funktionstillæg efter § 3, stk. 1, samt eventuelle tillæg efter § 7, stk. 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2, medmindre andet aftales.

§ 5. Pension

Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med statsgaranterede pensionsordninger indplaceres i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud for den ansattes overgang til det nye lønsystem med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

Stk. 2. Ved pensionering beregnes tjenestemandspensionen herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

Stk. 3. Hvis der aftales varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af en oprykning til højere lønramme, indgår parterne samtidig aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme.

Stk. 4. Aftaler om individuel omklassificering af tjenestemænd (i henhold til stk. 3), der er fyldt 60 år på aftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har virkning for beregning af tjenestemandspension, når der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden. Indtil denne betingelse er opfyldt, ydes et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg.

Stk. 5. Medmindre stk. 3 finder anvendelse, kan der som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg efter § 3. Pensionsbidragsprocenten af disse tillæg udgør 16,6%, hvoraf egetbidraget udgør 1/3 og arbejdsgivers bidrag 2/3.

Stk. 6. Ansættelsesmyndigheden indbetaler det supplerende pensionsbidrag til bibliotekarernes pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

Stk. 7. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 6.

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i §§ 11-13 i aftale om forsøg med nye lønsystemer (Fmst.nr. 50/99).

§ 7. Overgangsordning for allerede ansatte

Overgang til basislønssystemet er frivillig.

Stk. 2. Bibliotekarer, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem.

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for aftalens dækningsområde.

Pr. 1. oktober 2000 er bibliotekarer, der ikke er overgået til det nye lønsystem, kun omfattet af aftale om lokal- og chefløn for så vidt angår engangsvederlag.

Stk. 3. Bibliotekarer, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, idet indplaceringen sker på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen.

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

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønskalaen er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingskift. Hvis stillingskiftet skyldes ressortomlægninger eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes udlignings-tillægget dog.

Stk. 5. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 8. Overgang til det nye lønsystem

Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. oktober 2000 og følgende år.

Stk. 2. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til den pågældende ansatte efter § 3.

Stk. 3. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

§ 9. Ikrafttræden mv.

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2000.

København, den 14. juni 2000

Bibliotekarforbundet

Jakob Winding

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Torsten Kjølby Nielsen

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kvalifikationer er ikke statiske og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

Som led i den årlige medarbejder-/udviklings samtale udarbejdes en udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) gruppe(r) af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevis kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Cirkulære af 27. juni 2000

Fmst. nr. 067-00

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Personalestyrelsen, Lønpolitisk kontor

Adresse:

Christiansborg Slotsplads 1

DK-1218 København K

Telefon 33 92 40 49

Telefax 33 91 00 69

J.nr. 00-21/60140-2

PKAT 201, 211

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

Pris: 15,00 kr.