



Cirkulære om organisationsaftale for

Uddannelseskonsulenter

2002

Indholdsfortegnelse	Side
CIRKULÆRE	3
1. Generelle bemærkninger.....	3
2. Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	3
3. Ikrafttræden mv.....	6
ORGANISATIONSAFTALE	7
§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
§ 2. Ansættelse på prøve.....	7
§ 3. Løn.....	7
§ 4. Basisløn	7
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg	7
§ 6. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.....	8
§ 7. Lønregulering.....	8
§ 8. Pension	9
§ 9. Konstitution	9
§ 10. Arbejdstid mv.	9
§ 11. Overgangsordning for ansatte før den 1. april 2002.....	10
§ 12. Ikrafttræden mv.....	10

Cirkulære om organisationsaftale for uddannelseskonsulenter

1. Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har indgået vedlagte organisationsaftale for uddannelseskonsulenter vedrørende arbejdsmarkedsuddannelserne i Undervisningsministeriet. Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen indeholder med virkning fra den 1. april 2002 et permanent, nyt lønsystem for alle nuværende og kommende ansatte. Fra samme tidspunkt er de ansatte ikke omfattet af lokallønsordningen.

2. Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

2.1 Til § 5 om kvalifikations- og funktionstillæg

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også aftales som midlertidige tillæg.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Opmærksomheden henledes på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaf-talen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og derfor skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

2.2. Til § 6 om forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.

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. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinier:

- a) Finansministeriet bemyndiger herved Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at Undervisningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution, kan indgås af den lokale ledelse.
- b) Dansk Funktionærforbund videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler bør indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet henholdsvis organisationen.

2.3. Til § 6, stk. 3

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau og lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

2.4. Til § 6, stk. 7

Ved opsigelse af aftale om *kvalifikationstillæg* bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af en aftale om *funktionstillæg* gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse samt om, at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

2.5. Til § 9, stk. 5, om deltidsbeskæftigelse

I henhold til Finansministeriets cirkulæreskrivelse af 21. januar 1977 bør anmodninger fra ansatte om tjenestetidsnedsættelse mod tilsvarende lønreduktion imødekommes, med mindre vægtige tjenstlige, praktiske, økonomiske eller lignende hensyn taler derimod, jf. også Finansministeriets cirkulære af 25. maj 1978.

2.6. Til § 11 om overgangsordning for ansatte før den 1. april 2002

I den hidtidige samlede faste løn indgår skalalønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg m.v.), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

3. Ikrafttræden m.v.

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2002.

Samtidig ophæves cirkulære af 10. september 1996 om organisationsaftale for uddannelseskonsulenter i Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 11. oktober 2002

P. M. V.
E. B.

Ulrik Søborg Pedersen

Organisationsaftale for uddannelseskonsulenter

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter uddannelseskonsulenter vedrørende arbejdsmarkedsuddannelserne i Undervisningsministeriet. Organisationsaftalen omfatter dog ikke uddannelseskonsulenter, som er omfattet af andre overenskomster eller ansat på tjenestemandslignende vilkår.

§ 2. Ansættelse på prøve

Uddannelseskonsulenter ansættes på prøve i 2 år.

§ 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 4, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 5.

§ 4. Basisløn

Basislønnen udgør 272.251 kr. i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997).

§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg

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

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer m.v., d.v.s. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

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

Stk. 4. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

§ 6. Forhandlinger og indgåelser af aftaler m.v.

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Stk. 2. Forslag til lønændringer 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 en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende 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 reglerne i den enkelte aftale eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 7. Lønregulering

Basisløn efter § 4 og funktionstillæg efter § 5, stk. 1, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 2, medmindre andet aftales.

§ 8. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 15 pct. af:

- 1) basisløn efter § 4,
- 2) varige tillæg efter § 5, stk. 1 og 2, og

3) midlertidige tillæg efter § 5, stk. 1 og 2.

Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til StK:Pension.

§ 9. Konstitution

En ansat, der konstitueres i en chefstilling i lønramme 36 eller højere lønramme og er konstitueret i stillingen i 15 dage i sammenhæng, får for hele perioden et ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget beregnes som forskellen mellem den løn, inkl. generelt og særligt tillæg, pågældende ville opnå ved en ansættelse i chefstillingen, og den løn, der tilkommer den pågældende i henhold til organisationsaftalen, inkl. eventuelle tillæg.

Stk. 2. Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når den ansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

Stk. 3. I øvrigt følges de for statens tjenestemænd gældende regler vedrørende ydelse af funktionsvederlag.

§ 10. Arbejdstid m.v.

Lønnen i § 4 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing finder sted under fravær på grund af sygdom, men ikke under afholdelse af ferie. Indføres en opsparringsordning, udløser arbejde op til 40 timer den enkelte uge ikke krav på godtgørelse (betaling eller afspadsring) for merarbejde.

Stk. 3. Ved godtgørelse for merarbejde anvendes de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 4. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 5. Nedsat arbejdstid kan bevilges, når tjenesten tillader det. Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

§ 11. Overgangsordning for ansatte før den 1. april 2002

Samtlige ansatte overgår med virkning fra den 1. april 2002 til det nye lønsystem.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 5, stk. 2, eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 5, stk. 1.

Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 3. Ansatte, der ved iværksættelsen af det nye lønsystem ikke 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 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 4. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

§ 12. Ikrafttræden m.v.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2002.

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 10. september 1996 for uddannelseskonsulenter i Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Stk. 3. Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

Stk. 4. Ansatte omfattet af organisationsaftalen er med virkning fra den 1. april 2002 ikke omfattet af aftale om loddøns.

København, den 11. oktober 2002

Dansk Funktionærforbund

Kim Vormsby

Finansministeriet

P. M. V.

E. B.

Ulrik Søborg Pedersen

Cirkulære af 11. oktober 2002

Perst. nr. 040-02

PKAT nr. 112

J.nr. 01-333/02-14

Pris kr. 15,00

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

DK-1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300