



Cirkulære om organisationsaftale for

Socialrådgivere i staten

2002

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Indledning	5
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	5
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen om nyt lønsystem	6

Organisationsaftale for socialrådgivere i staten (bilag 1)

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	11
§ 2. Løn (til 1. april 2003)	11
§ 3. Arbejdstid	13
§ 4. Overarbejde	13
§ 5. Pension	13
§ 6. Ikrafttræden og opsigelse	14

Aftale om obligatorisk lønsystem (bilag 2)

§ 1. Lønsystemet	15
§ 2. Basisløn	15
§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg	17
§ 4. Lønregulering	18
§ 5. Lønanciennitet	18
§ 6. Forhandlinger og indgåelser af aftaler	19
§ 7. Pension	19
§ 8. Overgang til nyt lønsystem	19
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	20

Bilag 3. Aftale mellem Finansministeriet, Statstjenestemændenes Centralorganisation II og Danske Socialrådgiverforening om rådighedstillæg til socialrådgivere ved Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste	21
---	----

Bilag 4. Aftale mellem Finansministeriet, Statstjenestemændenes Centralorganisation II og Danske Socialrådgiverforening om rådighedstillæg til forsorgsassistenter ved den frie kriminalforsorg	23
---	----

Bilag 5. Aftale om honorering af rådgivning ved statsamterne	25
--	----

Bilag 6. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	27
--	----

Bilag 7. Forhandlingssystemet	29
-------------------------------------	----

Bilag 8. Cirkulære om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignede ansatte socialrådgivere i staten.....	33
Bilag 9. Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten	39
Bilag 10. Forhandlingssystemet.....	47

Cirkulære om organisationsaftale for socialrådgivere i staten

Indledning

1. Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har den 20. marts 2003 indgået vedlagte organisationsaftale for socialrådgivere i staten (bilag 1).

Organisationsaftalen udgør sammen med gældende CO-II fællesoverenskomst (bortset fra de særlige bestemmelser for timelønnede samt elever) det samlede overenskomstgrundlag.

Obligatorisk nyt lønsystem fra 1. april 2003

2. Der er mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening indgået aftale om, at aftalen om nyt lønsystem med virkning fra 1. april 2003 ændres, således at det nye lønsystem er obligatorisk (omfatter alle nuværende og kommende ansatte), jf. bilag 2.

Fra 1. april 2003 udgår § 2 i den hidtidige organisationsaftale og erstattes af aftalen om nyt lønsystem.

3. Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har den 20. marts 2003 endvidere indgået aftale om obligatorisk nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten (bilag 9).

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Dækningsområde

Lærere med grunduddannelse som socialrådgiver/socionom, ansat ved centre for videregående uddannelser og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser er med virkning fra 1. januar 2003 omfattet af gældende organisationsaftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

Med baggrund i aftalens dækningsområde kan der optages forhandlinger om vilkårene for socialrådgivere, der har gennemført den særlige kombinationsuddannelse ved Aalborg Universitet eller den sociale kandidatuddannelse ved Aalborg Universitet og Den Sociale Højskole i København.

Forhandlinger kan optages, når de pågældende er færdiguddannede, og eventuelle afgrænsningsspørgsmål i relation til andre centralorganisationer er afklaret.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen om nyt lønsystem

Til § 2. Basisløn

Stk. 1. Socialrådgivere i basisstillinger

Socialrådgivere der hidtidig i organisationsaftalen er aflønnet efter § 2, stk. 1, 2 og 4, henføres til basislønnen for socialrådgivere i basisstillinger, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 8 og stk. 9

Stillingsbetegnelsen for hidtidige stillingskategorier: kursuskonsulenter og ledere af årskursus ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet ændres til henholdsvis konsulenter og ledere af diplomuddannelse.

Til § 3. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningerne eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

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

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 6.

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

Forhåndsftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten hver gang én eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået 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.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen 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.

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

- a) Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.
- b) Dansk Socialrådgiverforening videredelegerer tilsvarende deres kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan

indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med Dansk Socialrådgiverforenings lokale afdeling eller direkte med Dansk Socialrådgiverforening.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om at tilskynde til, at aftalekompetencen delegeres til det lokale niveau og at iværksætte initiativer med det formål at fremme den lokale forhandlingsproces på områder, hvor den fulde aftalekompetence ikke er uddelegeret.

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

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, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om løn og anciennitet.

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

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

Der henvises til bilag 7 om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedrørende rets- og interesselinjer.

Til § 8. Overgangsordning for allerede ansatte

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

I forbindelse med stillingsskift efter ansøgning inden for aftalens dækningsområde afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udlignings-

tillægget efter stk. 3 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 efter ansøgning ansættes i en ny stillings*kategori* inden for ansættelsesområdet.

Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 20. august 1999 (Fmst. nr. 041-99) om organisationsaftale og aftale om nyt lønsystem for overenskomstansatte socialrådgivere i staten, samt cirkulære af 11. august 1999 (Fmst. nr. 060-99) om protokollat II om nyt lønsystem for overenskomstansatte socialrådgivere m.fl. på De sociale Højskoler/Ålborg Universitet.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 26. marts 2003

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Organisationsaftale for socialrådgivere i staten

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter personale, der er ansat i staten og ved tilskudsområder, og som er uddannet som socialrådgiver/socionom.

Personale, der har gennemført anden relevant uddannelse og varetager stillinger, som er grænsedraget til COII/Dansk Socialrådgiverforening, er endvidere omfattet af denne organisationsaftale.

§ 2. Løn (til 1. april 2003)

Der anvendes skalatrinsaflønnings efter den for statens tjenestemænd gældende lønjusteringsaftale.

Socialrådgivere i staten, jf. dog stk. 2 – 12 aflønnes efter skalatrinene 21 (et-årigt), 23, 25, 27 og 30 (2-årige) efter stedtillægssatser II til VI.

Til socialrådgivere ved Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste, der pålægges rådighedstjeneste, ydes et tillæg, jf. aftalen herom i bilag 3.

Stk. 2. Socialrådgivere ved statsamter aflønnes efter skalatrinene 21 (et-årigt), 23, 25, 27, 30, 31 og 33 (2-årige) efter stedtillægssatser II til VI.

Socialrådgivere ved statsamter, der udfører familierådgivning, honoreres i henhold til aftale mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening, jf. bilag 5 i denne organisationsaftale.

Stk. 3. Socialrådgivere på Kofoeds Skole aflønnes efter skalatrinene 22 (et-årigt), 24, 26, 28, 30 og 33 (2-årige) efter stedtillægssats VI i hovedstaden og IV i alle

øvrige områder.

Stk. 4. Socialrådgivere, der ansættes til undervisning ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnes efter skalatrinene 23, 25, 27, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43. Alle skalatrin er 2-årige.

Til stillingerne ydes et undervisningstillæg på 9.400 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Aftalen vedrørende socialrådgivere, ansat til undervisning ved De Sociale Højskoler, bortfalder med virkning fra 1. januar 2003, idet stillingerne fra dette tidspunkt er omfattet af gældende organisationsaftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

Stk. 5. Koordinerende socialrådgivere i Dansk Røde Kors Asylafdeling aflønnes efter skalatrinene 26, 28, 30, 33 og 35 (2-årige) efter stedtillægsområde VI i hovedstaden og IV i alle øvrige områder.

Stk. 6. Specialkonsulenter aflønnes efter skalatrinene 27, 28, 30, 33, 36 og 37 (2-årige) efter stedtillægsområde VI i hovedstaden og IV i alle øvrige områder.

Til specialkonsulenter ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 15.000 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997) for arbejde på ubekvemme tidspunkter og for normalt forekommende merarbejde, som undtagelsesvis ikke afspadsres.

Stk. 7. Fuldmægtige ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnes efter skalatrinene 32, 34 og 36 (2-årige).

Stk. 8. Konsulenter ved efteruddannelsen ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnes efter skalatrinene 32, 34, 36 og 38 (2-årige).

Stk. 9. Praktiklede og efteruddannelsesledere ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnes efter skalatrinene 39, 41 og 43 (2-årige).

Stk. 10. Ledere af diplomuddannelse (tidl. Årskursus) ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnes efter skalatrinene 43 og 45 (2-årige).

Stk. 11. Souschefer ved De Sociale Højskoler aflønnes efter skalatrin 47.

Stk. 12. Overenskomstansatte socialrådgivere i Kriminalforsorgen aflønnes med de lønforløb, der er gældende for tjenestemandsansatte socialrådgivere, ansat i Kriminalforsorgen.

Stk. 13. Til forsorgsassister ved den frie kriminalforsorg ydes et særligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 11.800 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997), jf. aftalen herom i bilag 4 til denne organisationsaftale.

§ 3. Arbejdstid

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

Stk. 2. Arbejdstiden udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge og opgøres månedsvi, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Der kan ske ansættelse på deltid. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

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.

§ 4. Overarbejde

De ansatte er omfattet af de for statens tjenestemænd gældende regler om overarbejde.

§ 5. Pension

Pensionsbidraget udgør 18 pct. af de pensionsgivende lønde. Heraf udgør styrelsens pensionsbidrag 2/3 og den ansattes pensionsbidrag 1/3.

Stk. 2. Arbejdsgiveren indbetaler de ansattes og arbejdsgiverens bidrag til

Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA).

Stk. 3. Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af CO II-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

Stk. 4. De ansatte er omfattet af statens gruppelevsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Denne organisationsaftale har virkning fra den 1. april 2002 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

København, den 20. marts 2003

Dansk Socialrådgiverforening
Anne Worning

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Grethe Wolgast

Aftale om obligatorisk lønsystem

§ 1. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 2, og en tillægsdel, jf. § 3. .

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 2. Basisløn

Basislønnen udgør årligt (niveau 1. oktober 1997) ekskl. egen pension:

Socialrådgivere i basisstillinger

Basisløn perioden 1. april 2002 – 31. marts 2003:

Basisløntrin 1: 210.128 kr.

Basisløntrin 2: 213.216 kr.

Basisløn fra 1. april 2003:

Basisløntrin 1: 216.364 kr.

Basisløntrin 2: 219.570 kr.

Oprykning til basisløntrin 2 sker efter 1 år på basisløntrin 1. Der sker i den forbindelse ikke modregning i funktions- og kvalifikationstillæg.

Socialrådgivere med 1 års relevant socialfaglig erfaring indplaceres på basisløntrin 2.

Stk. 2. Konsulenter og socialrådgivere med koordinerende funktioner indplaceres i basisløn inden for følgende interval:

222.837 kr. – 251.255 kr.

Stk. 3. Ledende socialrådgivere indplaceres i basisløn inden for følgende interval:

262.582 kr. – 282.063 kr.

Stk. 4. Centerledere og sekretariatsledere indplaceres på følgende basisløn:

Basisløn perioden 1. april 2002 – 31. marts 2003:

325.902 kr.

Basisløn fra 1. april 2003 for ledere af Formidlingscentre:

332.000 kr.

Til ledere af Formidlingscentre ydes et tillæg på 10.000 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 5. Lærere, der underviser ved socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet indplaceres i nedenstående basislønsforløb 1–7, i forhold til evt. anciennitet, jf. § 5.

Stk. 6. Med virkning fra 1. april 2003 indplaceres lærere, som har gennemført den sociale kandidatuddannelse i basislønsforløb 1-8.

Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997) ekskl. egen pension:

Basislønstrin	1. april 2002	1. april 2003
1	189.970 kr.	189.970 kr.
2	196.966 kr.	196.966 kr.
3	211.155 kr.	213.867 kr.
4	225.342 kr.	230.495 kr.
5	237.072 kr.	245.660 kr.
6	248.801 kr.	248.801 kr.
7	252.644 kr.	252.644 kr.
8		259.268 kr.

Basislønstrinene er 1-årige.

Stk. 7. Til lærere ved Aalborg Universitet ydes et undervisningstillæg på 9.400 kr. årligt.

Stk. 8. Socialrådgivere, ansat som lærere ved De Sociale Højskoler, er omfattet af stk. 5 og 7 frem til 31. december 2002, hvorefter stillingerne er omfattet af gældende organisationsaftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

Stk. 9. Socialrådgivere, ansat som konsulenter og fuldmægtige ved Aalborg Universitet og De Sociale Højskoler indplaceres i det for lærere ovennævnte basislønforløb 4-6.

Stk. 10. Basislønnen til souschefer, praktikledere, efteruddannelsesledere og ledere af diplomuddannelser udgør følgende årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997) ekskl. egen pension:

Souschefer	299.510 kr.
Ledere af diplom- uddannelser	270.050 kr.
Praktikledere/efter- uddannelsesledere	261.212 kr.

Stk. 11. For socialrådgivere, der er ansat ved statsamterne og som varetager familierådgivning og overvåget samvær i henhold til gældende lov om forældremyndighed og samvær samt rådgivning af ægtefæller i henhold til ægteskabslovens § 43, stk. 2, udgør timelønnen 227,69 kr. (niveau 1. oktober 1997), jf. bilag 5.

Med virkning fra 1. april 2003 udgør timelønnen 250,00 kr. (niveau 1. oktober 1997).

§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvor den pågældende funktion udføres.

Stk. 2. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og 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 og 2 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

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

§ 4. Lønregulering

Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelsen eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

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

§ 5. Lønanciennitet

Lærere ved Aalborg Universitet indplaceres ved ansættelsen på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 2, stk. 5 og 6. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten kan forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 3. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af lokale aftaler henvises til bilag 7.

§ 7. Pension

Der indbetales et samlet pensionsbidrag på 18 pct. af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 2 og 3. Egetbidraget udgør 1/3 og styrelsens bidrag udgør 2/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i CO-II fællesoverenskomsten.

§ 8. Overgang til det nye lønsystem

Ansatte, som hidtil ikke har været omfattet af nyt lønsystem overgår med virkning fra 1. april 2003 til det obligatoriske, nye lønsystem.

Stk. 2. Indplacering sker på basislønnen efter § 2.

Stk. 3. Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidig samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg, eller eventuelt, hvis der er lokal enighed herom, som et lokalt funktionstillæg, jf. § 3.

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

Stk. 4. Ansatte, der ved overgang til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/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. 5. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2002 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

Stk. 2. Ansatte der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 20. marts 2003

Dansk Socialrådgiverforening
Anne Worning

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Grethe Wolgast

**Aftale
mellem Finansministeriet,
Statstjenestemændenes Centralorganisation
II
og Dansk Socialrådgiverforening
om
rådighedstillæg til socialrådgivere ved
Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste.**

I henhold til § 45, stk. 1, i lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken samt i henhold til gældende organisationsaftale for socialrådgivere i staten aftales følgende:

§ 1. Til socialrådgivere ved Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste, der pålægges rådighedstjeneste mv., jf. § 3, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 19.700 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

§ 2. Tillægget procentreguleres efter Finansministeriets lønoversigter.

§ 3. Tillægget ydes for overarbejde og for at stå til rådighed uden for normal arbejdstid, herunder for at aflægge besøg i værnepligtiges og ansattes hjem, for at deltage i genindkaldelser og i mønstringer i weekender, for at afholde konsultationer uden for normal arbejdstid samt for alle arbejdsopgaver, herunder øvelser, der følger af designeringsfunktionen.

§ 4. En socialrådgiver kan ikke ud over rådighedstillægget oppebære

godtgørelse for overarbejde, mistede fridage og tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 06.00.

§ 5. Under beordret deltagelse i mønstringer eller i genindkaldelser i henhold til tjenesteliste eller befaling ydes natpenge og godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage og mandage. Herudover kan socialrådgiveren ikke oppebære ydelser i medfør af Finansministeriets til enhver tid gældende cirkulære om natpenge mv.

København, den 20. marts 2003

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Grethe Wolgast

Dansk Socialrådgiverforening
Anne Worning

Aftale mellem Finansministeriet og Statstjeneste- mændenes Centralorganisation II samt Dansk Socialrådgiverforening om rådighedstillæg til forsorgsassisterer ved den frie kriminalgforsorg

I henhold til § 45, stk. 1, i lov nr. 291 af 18. juni 1969 om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken samt i henhold til gældende organisationsaftale for socialrådgivere i staten aftales følgende:

§ 1. Til forsorgsassisterer i lønramme 14/17/18 i den frie kriminalgforsorg ydes der et særligt tillæg på 8.200 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

§ 2. Tillæggene procentreguleres efter Finansministeriets lønoversigter.

§ 3. Tillæggene ydes for overarbejde og for at være til rådighed for tilkald uden for normal arbejdstid som følge af det forsorgsassistenten tildelte arbejdsområde.

§ 4. En forsorgsassistent kan ikke ud over rådighedstillægget oppebære godtgørelse for overarbejde, mistede fridage og tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 06.00 eller ydelser i medfør af Finansministeriets til enhver tid gældende cirkulære om natpenge mv.

§ 5. Forsorgsassisterer, der hidtil har oppebåret et rådighedstillæg med et højere

grundbeløb end det i § 1, stk. 1, nævnte, bevarer det hidtidige tillæg som en personlig ordning, så længe nuværende stilling bevares. Ved ansættelse i højere stilling eller ved ydelse af tjenestefrihed uden løn, der ikke er begrundet i graviditet og barsel, bortfalder tillægget.

København, den 20. marts 2003

Statstjenestemændenes
riet
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

gast

Dansk Socialrådgiverforening
Anne Worning

Finansministe-

P.M.V.

E.B.

Grethe Wol-

Aftale om honorering af rådgivning ved statsamterne

1. Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har indgået aftale om vilkårene for socialrådgivere, der udfører familierådgivning og overvåget samvær ved statsamterne.

Timelønnen for ovennævnte rådgivning udgør 227,69 kr. (niveau 1. oktober 1997). Med virkning fra 1. april 2003 udgør timelønnen 250 kr. (niveau 1. oktober 1997).

Timelønnen ydes på grundlag af det faktisk anvendte timetal, som medgår til rådgivning og forberedelse mv. på statsamtet, eller hvor det i øvrigt er bestemt, at rådgivning skal finde sted.

Er det efter statsamtets opfattelse nødvendigt med koordinerende mødevirksomhed, som ikke placeres på tjenestestedet, medgår denne virksomhed ligeledes ved timeberegningen, og der ydes kørselsgodtgørelse.

Timelønnen reguleres i overensstemmelse med reguleringen af tjenstemandslønnings.

Der ydes feriegodtgørelse på 12 1/2 pct.

2. Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har indgået aftale om, at vilkårene for socialrådgivere, der udfører familierådgivning ved statsamterne også skal være gældende for den frivillige rådgivning af ægtefæller i henhold til ægteskabslovens § 43, stk. 2.

København den 20. marts 2003

Dansk Socialrådgiverforening
Anne Worning

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Grethe Wolgast

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-/udviklingssamtale 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.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejdersamtale med særlig vægt.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for ministerområdet 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, f.eks. specialistuddannelse, 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 begrundet 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.

Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev – såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagerniveau – delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn indgås mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening.

2. Decentralt niveau

A. Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til grupper af medarbejdere indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og Dansk Socialrådgiverforening eller den organisationsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med ministeriet/styrelsen/institutionen aftale, at forhandlingerne føres samlet med en flerhed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

B. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger for såvel *grupper af medarbejdere som enkeltpersoner*, hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede

kvalitative og/eller kvantitative mål bliver opfyldt.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Det forudsættes, at der i ministeriet/styrelsen/institutionen aftales rammer for

- den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der – såvel på ministerie- som styrelses/institutionsniveau – nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer.

III. Rets- og interesselister

A. Retstvister

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler, jf. hovedaftalen.

B. Interesselister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og for den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhand-

lingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. Aftaler om tillæg, der er indgået mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, der er indgået mellem ministeriet/styrelsen/institutioner og den respektive organisation eller dennes repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale, jf. hovedaftalens § 4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. Aftaler om tillæg til enkeltpersoner kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. Tillæg, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er

fastsat om tidsbegrænsningen.

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.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

Cirkulære om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

Indledning

Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening har den 20. marts 2003 indgået vedlagte aftale om obligatorisk nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten.

Obligatorisk nyt lønsystem fra 1. april 2003

Der er mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening indgået aftale om, at ansatte, som har valgt at forblive på det hidtidige lønsystem, overgår til det nye lønsystem pr. 1. april 2003 (bilag 9).

Aftalen om nyt lønsystem der har virkning fra 1. april 2003 omfatter således alle nuværende og kommende ansatte (ikke længere frivillig), bortset fra tjenestemandsansatte/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i Kriminalforsorgens Afdelinger (Kriminalforsorgen i Frihed), der kan vælge at forblive på det hidtidige lønsystem, jf. gældende aftale herom.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1. Dækningsområde

Undtaget fra aftalen er ansatte socialrådgivere, der er omfattet af cheflønspuljen.

Lærere med grunduddannelse som socialrådgiver/socionom, ansat ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser er med virkning fra 1. januar 2003 omfattet af gældende aftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

Tjenestemandsansatte socialrådgivere (forsorgsassistenten, forsorgsfuldmægtige, kriminalforsorgsledere) ansat ved Kriminalforsorgens Afdelinger (Kriminalforsorgen i Frihed) er med virkning fra 1. april 2003 omfattet af aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten, medmindre den enkelte medarbejder vælger at forblive på hidtidigt lønsystem.

Til § 4. Basisløn

Stk. 7 og 8

Stillingsbetegnelsen for hidtidige stillingskategorier: kursuskonsulenter og ledere af årskursus ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet ændres til henholdsvis konsulenter og ledere af diplomuddannelse.

Til § 5. Funktions- og kvalifikationstillæg

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

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

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 6 i aftale om nyt lønsystem for overenskomstansatte socialrådgivere i staten.

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

Forhåndsaf-talen indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaf-talen.

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.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udvik-

lingsmæssigt 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 sædvanlig 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.

Til § 8. Pension

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2002 er der aftalt principielle retningslinier for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med statsgaranterede pensionsordninger (bilag M til resultatet af forhandlingerne mellem finansministeren og CFU).

Indtil pensionsforholdene for sådanne ansatte er blevet fastlagt i overensstemmelse med disse retningslinier, gælder reglerne i § 8.

Efter § 8, stk. 1, indplaceres ansatte med tjenstemandspensionsrettigheder i pensionsmæssig henseende i den lønramme eller det lønrammeforløb/skalatrinsforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Dette ”skyggeforløb” lægges til grund for pensionsberegningen ved pensionering.

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/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, jf. § 8, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Ved oprettelse af nye/genbesættelse af ledige stillinger skal der tilsvarende – af hensyn til fastlæggelsen af den pensionsmæssige status – indgås aftale om den ”bagvedliggende” klassificering i det hidtidige lønsystem. Oversigten ajourføres i overensstemmelse hermed.

Kompetencen til – som et supplement til tjenstemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem ef-

ter reglerne i rammeaftale af 22. april 2002 er delegeret til de lokale aftalparter.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af *midlertidige* tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en supplerende 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 pensionsbidragsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

De lokale parter aftaler pensionsbidragets størrelse. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3 og egetbidraget 1/3.

Til § 9. Forhandling om 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. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter nedenstående retningslinier:

- a) Finansministeren bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.
- b) Statstjenestemændenes Centralorganisation II bemyndiger Dansk Socialrådgiverforening til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Statstjenestemændenes Centralorganisation II forudsætter endvidere, at Dansk Socialrådgiverforening videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med Dansk Socialrådgiverforenings 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 tilskyn-

de til, at aftalekompetencen delegeres til det lokale niveau og at iværksætte initiativer med det formål at fremme den lokale forhandlingsproces på områder, hvor den fulde aftalekompetence ikke er uddelegeret.

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

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. Det kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, 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.

Der henvises i øvrigt til bilag 10 om forhandlingssystemet, herunder om procedure og løsning af tvister samt opsigelse af de lokale aftaler.

Til § 10. Overgangsordning

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

I forbindelse med stillingsskift efter ansøgning inden for aftalens dækningsområde afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillægget efter stk. 3 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 efter ansøgning ansættes i en ny stillings*kategori* inden for ansættelsesområdet.

Til § 11. Ikrafttræden mv.

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 17. september 1999 (Fmst. nr. 054-99) om aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten samt cirkulære af 6. september 1999 (Fmst. nr. 055-99) om protokollat III om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte socialrådgivere m.fl. på De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet.

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningerne eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 26. marts 2003

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

§ 1. Denne aftale gælder for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i lønjusteringsaftalen, klassificeringsaftaler og andre lønaftaler.

§ 2. Lønssystemet mv.

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 4, og en tillægsdel, jf. § 5.

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

Stk. 3. Overtidsbetaling beregnes på grundlag af en timeløn, der udgør 1/1924 af den samlede faste løn (inkl. evt. personligt tillæg (udligningstillæg), anciennitetsgarantitillæg samt eventuelle tillæg, der er videreført fra det gamle lønsystem, men ekskl. eventuelle rådigheds- og merarbejdstillæg og konverterede ulempetillæg. Hertil lægges et overtidstillæg på 50 pct.

§ 3. Basislønninger

Bestemmelserne i § 4 træder i stedet for de hidtil gældende klassificeringsaftaler.

Stk. 2. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

§ 4. Basisløn

Basislønnen udgør for:

Socialrådgivere i basisstillinger

Basisløn perioden 1. april 2002 – 31. marts 2003:

Basisløntrin 1: 210.128 kr.

Basisløntrin 2: 213.216 kr.

Basisløn fra 1. april 2003:

Basisløntrin 1: 216.364 kr.

Basisløntrin 2: 219.570 kr.

Oprykning til basisløntrin 2 sker efter 1 års anciennitet på basisløntrin 1. Der sker i den forbindelse ikke modregning i funktions- og kvalifikationstillæg.

Socialrådgivere med 1 års relevant socialfaglig erfaring indplaceres på basisløntrin 2.

Stk. 2. Konsulenter og socialrådgivere med koordinerende funktioner indplaceres i basisløn inden for følgende interval:

222.837 kr. – 251.255 kr.

Stk. 3. Ledende socialrådgivere indplaceres i basisløn inden for følgende interval:

262.582 kr. – 282.063 kr.

Stk. 4. Centerledere og sekretariatsledere indplaceres på følgende basisløn:

Basisløn perioden 1. april 2003 – 31. marts 2003:

325.902 kr.

Basisløn fra 1. april 2003 for ledere af Formidlingscentre:

332.000 kr.

Til ledere af Formidlingscentre ydes et tillæg på 10.000 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 5. Lærere, der underviser ved socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til evt. anciennitet, jf. § 7:

Basisløntrin	1. april 2002	1.april 2003
1	189.970 kr.	189.970 kr.
2	196.966 kr.	196.966 kr.
3	211.155 kr.	213.867 kr.
4	225.342 kr.	230.495 kr.
5	237.072 kr.	245.660 kr.
6	248.801 kr.	248.801 kr.
7	252.644 kr.	252.644 kr.
8		259.268 kr.

Basisløntrinene er 1-årige.

Stk. 6. Med virkning fra 1. april 2003 indplaceres lærere, som har gennemført den sociale kandidatuddannelse i basislønforløb 1-8.

Stk. 7. Til lærere ved Aalborg Universitet ydes et undervisningstillæg på 9.400 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 8. Socialrådgivere, ansat som lærere ved De Sociale Højskoler, er omfattet af stk. 5 og 7 frem til 31. december 2002, hvorefter stillingerne er omfattet af gældende aftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

Stk. 9. Socialrådgivere, ansat som konsulenter og fuldmægtige ved Aalborg Universitet og De Sociale Højskoler indplaceres i det for lærere ovennævnte basislønforløb 4-6.

Stk. 10. Basislønnen til souschefer, praktikledere, efteruddannelsesledere og ledere af diplomuddannelse udgør følgende årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997):

Souschefer	299.510 kr.
Årskursusledere	270.050 kr.
Praktikledere/efteruddannelsesledere	261.212 kr.

Stk. 11. For socialrådgivere, der er ansat ved statsamterne og som varetager familierådgivning og overvåget samvær i henhold til gældende lov om forældremyndighed og samvær samt rådgivning af ægtefæller i henhold til ægteskabslovens § 43, stk. 2, udgør timelønnen 227,69 kr. (niveau 1. oktober 1997), jf. bilag 5 i aftalen om nyt lønsystem for overenskomstansatte socialrådgivere i staten.

Med virkning fra 1. april 2003 udgør timelønnen 250 kr. (niveau 1. oktober 1997).

§ 5. Funktions- og kvalifikationstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

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

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

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

Stk. 5. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

§ 6. Lønregulering

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

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

§ 7. Lønanciennitet

Lærere ved Aalborg Universitet indplaceres ved ansættelsen på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 4, stk. 5 og 7. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten kan forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 3. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.

§ 8. Pension

Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder indplaceres i pensionsmæssig henseende i den lønramme eller det lønrammeforløb/skalatrinsforløb, 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 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 oprykning til en højere basisløngruppe eller varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af en oprykning til højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, indgår parterne samtidig aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb.

Stk. 4. Aftaler om individuel omklassificering af tjenestemænd (i henhold til stk. 3), der er fyldt 60 år på aftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har virkning for pensionsberegningen, når der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

Stk. 5. Medmindre stk. 3. finder anvendelse, kan der som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg efter § 5, stk. 1 og 2. Evt. pensionsbidrag indbetales efter reglerne i aftale af 22. april 2002 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om pensionsbidrag af faste tillæg til tjenestemænd. Herudover kan der aftales pensionsbidrag af dele af evt. personlige tillæg (udligningstillæg) efter § 10, stk. 4, i den udstrækning de erstatter tillæg (f.eks. lokallønstillæg), hvoraf der hidtil har været indbetalt pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning. Eventuelle pensionsbidrag indbetales efter reglerne i rammeaftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Det samlede pensionsbidrag indbetales af ansættelsesmyndigheden til Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger.

Stk. 6. For tjenestemandslignende ansatte med en forsikringsmæssig bidragsfinansieret pensionsordning indbetales pensionsbidrag efter reglerne i den hidtil

gældende pensionsordning. Pensionsbidraget beregnes af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 5. Endvidere beregnes pensionsbidrag af eventuelt personligt tillæg (udligningstillæg) og anciennitetsgarantitillæg, samt af varige tillæg, der er videreført fra det hidtidige lønsystem, såfremt sidstnævnte tidligere har været pensionsgivende.

§ 9. Forhandling om indgåelse af aftaler mv.

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af lokale aftaler henvises til bilag 10.

§ 10. Overgang til nyt lønsystem

Ansatte, som hidtil ikke har været omfattet af nyt lønsystem overgår med virkning fra 1. april 2003 til det obligatoriske, nye lønsystem.

Stk. 2. Indplacering sker på basislønnen efter § 4.

Stk. 3. 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 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, som et lokalt funktionstillæg, jf. § 5.

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

Stk. 4. Ansatte, der ved overgang til 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. 5. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har, med mindre andet er anført, virkning fra 1. april 2002 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

Stk. 2. Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 20. marts 2003

Dansk Socialrådgiverforening
Anne Worning

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Grethe Wolgast

Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagerniveau – delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn indgås mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening.

2. Decentralt niveau

A. Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til grupper af medarbejdere indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og Dansk Socialrådgiverforening eller den organisationsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med ministeriet/styrelsen/institutionen aftale, at forhandlingerne føres samlet med en flersid af organisationer/tillidsrepræsentanter.

B. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger for såvel grupper af medarbejdere som enkeltpersoner,

hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede kvalitative og/eller kvantitative mål bliver opfyldt.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Det forudsættes, at der i ministeriet/styrelsen/institutionen aftales rammer for

- den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- indgåelse af eventuelle forhåndsaftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der – såvel på ministerie- som styrelses/institutionsniveau – nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer.

III. Rets- og interesselister

A. Retstvister

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler, jf. tjenestemandsloven.

Lokal uenighed om forståelsen af en aftale bør forelægges for Finansministeriet. Lykkes det ikke ved Finansministeriets mellemkomst, herunder ved forhandlinger med den berørte centralorganisation at opnå enighed, kan sagen indbringes for Tjenestemandsretten.

Sager kan anlægges af og mod finansministeren eller af og mod centralorganisationen. Sagen kan endvidere anlægges af vedkommende minister efter forhandling med finansministeren.

B. Interessetvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og for den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

C. Stillinger, der efter deres indhold falder uden for basislønforudsætningerne

Hvis der opstår uenighed om, hvorvidt der til en stilling er knyttet sådanne særlige funktioner, at stillingen falder uden for basislønforudsætningerne, er der tale om en retstvist, som behandles efter de herom gældende regler, jf. afsnit A.

Hvis der er enighed om, at stillingen har den nævnte særlige karakter, eller at dette fastslås af Tjenestemandssretten, og der herefter opstår uenighed om størrelsen af det funktionstillæg, der skal knyttes til stillingen, er der tale om en interessetvist, som behandles efter reglerne i Tjenestemandsslovens § 47, dvs. at afgørelsen træffes af Finansministeriet efter forelæggelse for Lønningsrådet.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. Aftaler om tillæg, der er indgået mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, der er indgået mellem ministeriet/styrelsen/institutioner og den respektive organisation eller dennes repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. Aftaler om tillæg til enkeltpersoner kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. Tillæg, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

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

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.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de regler, der gælder for fortolkningstvister, jf. III, A. om retstvister.

Cirkulære af 26. marts 2003^{1/2}

Perst. nr. 024-03

PKAT nr. 193

J.nr. 01-333/22-1

Pris kr. 25,00

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300