



Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for

**Kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere,  
procesteknologer, konserveringsteknikere/  
B. Sc. og inventarkonduktører**

**2002**



---

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser .....	3
Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem .....	4
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser om nyt lønsystem .....	4

### Organisationsaftale for kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere/B. Sc. og inventarkonduktører (bilag 1)

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde .....	8
§ 2. Løn .....	9
§ 3. Elever .....	9
§ 4. Deltidsbeskæftigedes løn .....	10
§ 5. Pension .....	10
§ 6. Arbejdstid .....	10
§ 7. Overarbejde .....	11
§ 8. Rådighedstjeneste .....	12
§ 9. Rejser .....	12
§ 10. Ikrafttræden og opsigelse .....	12

<b>Protokollat om fridøgn og hviletid (bilag 1a) .....</b>	<b>13</b>
--	-----------

<b>Aftale om nyt lønsystem (bilag 2) .....</b>	<b>15</b>
--	-----------

<b>Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg (bilag 2a) .....</b>	<b>21</b>
---	-----------



# **Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, procesteknologer, konserveringsteknikere/B. Sc. og inventarkonduktører**

## **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Teknisk Landsforbund har den 9. maj 2003 indgået vedlagte organisationsaftale (bilag 1). Fra 1. april 2003 udgår § 2 i organisationsaftalen og afløses af aftale af 9. maj 2003 om nyt, permanent lønsystem (bilag 2).

Aftalerne udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen træder i stedet for organisationsaftale af 20. januar 2000 (Fhst. nr. 024-00).

Aftale af 20. januar 2000 om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer samt lønforøgsaftaler etableret i tilknytning hertil løber videre indtil 1. april 2003.

Der gøres opmærksom på, at uddannelserne som kemotekniker og levnedsmiddeltekniker er erstattet af uddannelsen som procesteknolog.

Endvidere gøres opmærksom på, at for studerende, der er optaget på kunstakademiets konservatorskoles uddannelse i september 1998 eller senere, giver den 3-årige uddannelse til konserveringstekniker ret til betegnelsen B. Sc., jf. Kulturministeriets bkg. Nr. 993 af 12. december 1999.

## **Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser**

### **Til § 5. Pension**

Konserveringsteknikere og inventarkonduktører er omfattet af StK-Pension, jf. § 5 i StK-fællesoverenskomsten.

## **Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem**

Finansministeriet og Teknisk Landsforbund har indgået vedlagte aftale af 9. maj 2003 om nyt lønsystem for kemoteknikere, levedsmiddelteknikere, procesteknologer, konserveringsteknikere/B. Sc. og inventarkonduktører.

Aftalen indeholder et permanent, nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende ansatte, bortset fra elever.

## **Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser om nyt lønsystem**

### **Til § 3. Basislønnings**

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

### **Til § 4. Kvalifikations- og funktionstillæg**

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.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en 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 § 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler**

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:

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.

Teknisk Landsforbund videredelegerer tilsvarende sin 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 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 mv., henholdsvis Teknisk Landsforbund.

*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, 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.

*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.



**Til § 8. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003**

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.

**Til § 10.**

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 bevilnings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

**Ikrafttræden**

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves cirkulære af 9. marts 2000 om organisationsaftale for kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, konserveringsteknikere og inventarkonduktører (Fhst. nr. 024-00).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 13. maj 2003

P.M.V.

E.B.

**Hans Peter Philipsen**

## **Organisationsaftale for kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, procesteknologer, konserveringsteknikere/B. Sc. og inventarkonduktører**

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

### **§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde**

Organisationsaftalen omfatter:

- Kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere og procesteknologer (procesteknik eller fødevarer) som har gennemgået den af Undervisningsministeriet godkendte uddannelse som kemotekniker, levnedsmiddeltekniker eller procesteknolog (procesteknik eller fødevarer), der ansættes i stillinger, der forudsætter denne uddannelse.
- Levnedsmiddelteknikerelever i praktik.
- Konserveringsteknikere ansat i staten og på institutioner, for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn - og ansættelsesvilkår.
- Ved konserveringsteknikere forstås personer, som har gennemført enten kunstakademiets konservatorskoles uddannelse som konserveringstekniker/B. Sc. eller en tilsvarende anerkendt konserveringsteknisk uddannelse, og som udfører arbejde, der forudsætter denne uddannelse.
- Inventarkonduktører, der er i besiddelse af en håndværksmæssig uddannelse, og som selvstændigt varetager behandlingen af sager vedrørende inventar til ministerier, styrelser mv.

## § 2. Løn

Ansatte omfattet af denne organisationsaftale aflønnes indtil 1. april 2003 således:

For kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere og procesteknologer beregnes lønnen som 100/96 af de pensionsgivende lønde af lønnen på nedennævnte skalatrin, hvortil lægges de ikke-pensionsgivende lønde:

Løntrin	Anc.år	Skalatrin
1	1.	21
2	2.	22
3	3.	23
4	4.	24
5	5.	25
6	6.	26
7	7. og flg.	27

Til ansatte på skalatrin 21 ydes et særligt tillæg på 1.300 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau).

*Stk. 3.* Konserveringsteknikere og inventarkonduktører aflønnes efter følgende skalatrin:

Løntrin	Anc.år	Skalatrin
1	1.- 2.	27
2	3.- 4.	28
3	5.- 6.	29
4	7. og flg.	30

## § 3. Elever

For levnedsmiddelteknikerelever i praktik udgør lønnen 55 pct. af skalatrin 12, ekskl. dyrtidstillæg. Herudover ydes et særligt tillæg, der for elever over 18 år udgør 2.898 kr. årligt og for elever under 18 år udgør 1.449 kr. årligt .

#### **§ 4. Deltidsbeskæftigedes løn**

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

*Stk. 2.* 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.

#### **§ 5. Pension**

Som bidrag til levnedsmiddeltekniķeres og kemotekniķeres pension betaler ansættelsesmyndigheden 8 pct. af de i § 2, stk. 1 og 2 nævnte pensionsgivende lønde. Endvidere tilbageholder ansættelsesmyndigheden i den ansattes løn et beløb på 4 pct. af de samme lønde.

Pensionsbidragene indbetales af ansættelsesmyndigheden til Teknisk Landsforbunds Pensionsforening.

*Stk. 2.* Der tilkommer ud over det i stk. 1 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra ansættelsesmyndigheden på grundlag af ansættelsen.

*Stk. 3.* I de tilfælde, hvor der ikke kan etableres den i stk. 1 omhandlede pensionsordning og heller ikke kan etableres anden godkendt pensionsordning, kan der alene udbetales løn i henhold til organisationsaftalen med fradrag af eget pensionsbidrag.

#### **§ 6. Arbejdstid**

Arbejdstiden fastsættes for en periode (normperioden) på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge inkl. spisepause.

*Stk. 2.* Normperioden udgør 1 måned, medmindre andet aftales lokalt.

*Stk. 3.* Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger, hvorefter den fastsatte arbejdstidsnorm inden for nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperiode(r). Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke overtidsbetaling.

*Stk. 4.* Der kan lokalt indgås aftale om, at arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing og afvikling kan ikke finde sted under afholdelse af ferie samt under tjenestefrihed. Derimod opspares frihed under sygdom, og fridage, der falder inden for sygeperioder, erstattes ikke. Der ydes ikke overtidsbetaling for den del af arbejdstiden, der som følge af opsparringen overstiger arbejdstidsnormen.

## **§ 7. Overarbejde**

Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. med frihed af samme varighed (opregnet til nærmeste 1/2 time).

*Stk. 2.* Meddelelse om afspadsering skal gives den ansatte med et varsel på mindst 72 timer, medmindre andet aftales lokalt.

*Stk. 3.* Hvis det ikke er muligt at afvikle tilgodehavende afspadsering inden for en periode af 3 måneder regnet fra normperiodens afslutning, ydes der i stedet overarbejdsbetaling, der beregnes på grundlag af timelønnen med tillæg af 50 pct.

*Stk. 4.* Deltidsansattes arbejde ud over det for den pågældende nedsatte timetal, men inden for fuldtidsnormen, godtgøres med frihed af samme varighed. Hvis afspadsering ikke er mulig inden for en periode af 3 måneder, godtgøres timerne med normal timeløn (uden overtidstillæg).

*Stk. 5.* Fristen for afvikling af afspadsering i henhold til stk. 3 og 4 kan fraviges ved lokal aftale.

### **§ 8. Rådighedstjeneste**

Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden efter regler, der aftales lokalt. Hvis intet andet er aftalt, medregnes rådighedstjeneste henholdsvis på og uden for arbejdsstedet med 3/4 og 1/3 af tiden.

*Stk. 2.* Efter lokal aftale kan der i stedet for medregning i arbejdstiden fastsættes et rådighedstillæg for den pågældende rådighedspligt.

### **§ 9. Rejser**

Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

*Stk. 2.* Tjeneste på det fremmede sted medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

### **§ 10. Ikrafttræden og opsigelse**

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

København, den 13. maj 2003

Teknisk Landsforbund  
**Ole Skals Pedersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Hans Peter Philipsen**

**Bilag 1a****Protokollat om fridøgn og hviletid for kemo-  
teknikere og levnedsmiddelteknikere**

Hvor det er muligt, tilrettelægges arbejdstiden på ugens 5 første hverdage. Der gives i øvrigt fridøgn i henhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser herom.

*Stk. 2.* Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra normal arbejdstids begyndelse, gives den ansatte en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer.

*Stk. 3.* Hviletiden kan undtagelsesvist nedsættes til 8 timer, dog højst 1 gang ugentligt.

*Stk. 4.* Der kan lokalt indgås aftale om hyppigere nedsættelse af hviletiden til 8 timer, dog højst 8 gange i en 4 ugers periode.

*Stk. 5.* Eventuel aftale om yderligere nedsættelse af hviletiden indgås af Finansministeriet og Teknisk Landsforbund eller dem, der bemyndiges dertil.

København, den 9. maj 2003

Teknisk Landsforbund  
**Ole Skals Pedersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Hans Peter Philipsen**





**Bilag 2**

## **Aftale om nyt lønsystem for kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, konserveringsteknikere/B. Sc. og inventarkonduktører**

### **§ 1.**

Denne aftale om nyt lønsystem omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for organisationsaftalens område, bortset fra elever.

### **§ 2. Lønssystemet mv.**

Lønssystemet er et basislønssystem, der består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt og lokalt aftalte funktionstillæg og kvalifikationstillæg mv.

*Stk. 2.* Overtidsbetaling beregnes pr. time som  $1/1924$  af den samlede faste løn, jf. §§ 3 og 4.

Overtidsbetalingen og personkredsen, der kan oppebære overarbejdsbetaling, følger i øvrigt bestemmelserne herom i organisationsaftalen.

### **§ 3. Basislønninger**

Bestemmelserne i stk. 2 og 3 træder i stedet for de tilsvarende lønbestemmelser i organisationsaftalen for kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, procesteknologer, konserveringsteknikere/B. Sc. og inventarkonduktører.

*Stk. 2.* Basislønnen for kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere og procesteknologer udgør 206.000 kr. pr. år (grundbeløb 1. okt. 1997-niveau).

*Stk. 3.* Basislønnen for konserveringsteknikere/B. Sc. og inventarkonduktører udgør 220.000 kr. pr. år (grundbeløb 1. oktober 1997-niveau).

*Stk. 4.* Basislønnen for tilsynsførende levnedsmiddelteknikere i Fødevarerdirektoratet udgør 219.500 kr. pr. år (grundbeløb 1. oktober 1997-niveau).

#### **§ 4. 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, hvori den pågældende funktion udføres.

*Stk. 2.* Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. 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 grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

*Stk. 4.* Der kan herudover 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 medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

#### **§ 5. Lønregulering**

Basislønnen og funktionstillæg og reguleres med de generelle stigninger, der er aftalt centralt mellem Finansministeriet og CFU eller udmøntet via en generel reguleringsordning

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

## **§ 6. Pension**

Der indbetales et samlet pensionsbidrag på 12,5 pct. af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg ydet i henhold til § 4, stk. 1 og 2. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 2.* Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 5, dog sker indbetalingen af pensionsbidrag for levnedsmiddelteknikere, kemoteknikere og procesteknologer til Teknisk Landsforbunds Pensionsforening.

*Stk. 3.* Der tilkommer ud over det i stk. 1 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra ansættelsesmyndigheden på grundlag af ansættelsen.

*Stk. 4.* I de tilfælde hvor der ikke kan etableres den i stk. 1 omhandlede pensionsordning, og heller ikke kan etableres anden godkendt pensionsordning, kan der alene udbetales løn i henhold til organisationsaftalen med fradrag af eget pensionsbidrag

## **§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler**

*Stk. 1.* 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 Teknisk Landsforbund.

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 aftalens parter. Forhandlin-

gen 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.

## **§ 8. Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem**

Samtlige ansatte bortset fra elever overgår med virkning fra 1. april 2003 til denne aftale om nyt lønsystem.

*Stk. 2.* Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. § 3.

*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 i henhold til § 4, stk. 2 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 1.

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

*Stk. 4.* 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.

### **§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg**

Ansatte omfattet af forsøg med nye lønsystemer overgår til aflønning efter denne aftale pr. 1. april 2003.

*Stk. 2.* De aftalte forhøjelser af basislønnen modregnes i den ansattes udlignings-tillæg, personlige tillæg samt andre varige tillæg.

*Stk. 3.* Ansatte der fra 1. april 2003 overgår fra en forsøgsordning til permanent nyt lønsystem, er ikke omfattet af § 8, stk. 3 og 4. Dog er ansatte, som ikke har fået førstkommende anciennitetsstigning under lønforsøgsperioden, omfattet af § 8, stk. 4.

### **§ 10. Øvrige bestemmelser**

Ansatte, der omfattes af det nye lønsystem, er ikke omfattet af lokal- og chefløn-sordningen.

### **§ 13. Ikrafttræden og opsigelse**

Denne aftale har virkning fra 1. april 2003 og kan af hver parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

København, den 9. maj 2003

Teknisk Landsforbund  
**Ole Skals Pedersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Hans Peter Philipsen**



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

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

### **Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:**

- Efter- og videreuddannelse.
- Ansvarlighed.
- Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet.
- Fleksibilitet.
- Serviceorientering.
- Fornyelse og strategisk tænkning.
- Arbejdskvalitet.
- Selvstændighed i jobbet.
- Engagement.
- Samarbejde og social ansvarlighed.
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende.
- Individuelle resultater.
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- Rekruttering og fastholdelse.

### **Eksempler på kriterier for funktionstillæg:**

- Specialistfunktioner.
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.
- Selvstændig beslutningskompetence.

- Budgetansvar.
- Komplex opgavevaretagelse.
- Konsulentfunktioner.
- Oplærings- eller uddannelsesfunktioner.
- Omstillings- og udviklingsopgaver.
- Projektdeltagelse.
- IT-brugeransvarlig.
- Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver.
- Brugerkontakt mv.
- Kompensation for særlige ulemper.

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions-/kvalifikationstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg bør fremgå af hver enkelt aftale.



---

Cirkulære af 13. maj 2003

Perst. nr. 034-03

PKAT nr. 198

J.nr. 01-333/115-4

Pris kr. 15,00

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