



Cirkulære om protokollat vedrørende

**Løn- og ansættelsesvilkår for
HK- og SL-medarbejdere
i Dansk Røde Kors Asylafdeling
og Beredskabsstyrelsens asylcentre**

2003

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til aftale om nyt lønsystem	4
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	6

Protokollat

Protokollatets dækningsområde	9
Løn	9
Tillæg	12
Lønanciennitet	12
Overarbejde	12
Hviletid	13
Deltagelse i koloni- og weekendophold mv.	14
Pension	14
Protokollatets varighed	15

Aftale om nyt lønsystem

§ 1. Aftalens område	23
§ 2. Lønsystemet mv.	23
§ 3. Basislønninger	24
§ 4. Indplacering	24
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg	25
§ 6. Arbejdstidsbestemte tillæg	25
§ 7. Lønregulering	25
§ 8. Pension	26
§ 9. Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler	26
§ 10. Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem	26
§ 11. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg	27
§ 12. Øvrige bestemmelser	27
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse	28

Cirkulære om protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for HK- og SL-medarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre

1. Finansministeriet og HK/STAT samt SL har den 24. januar 2002 indgået medfølgende aftale om løn- og ansættelsesvilkår for HK- og SL-medarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Der er mellem Finansministeriet og HK/STAT og SL indgået aftale om et nyt permanent lønsystem, der træder i kraft 1. april 2003.

Endvidere er der mellem Finansministeriet og HK/STAT og SL indgået aftale om sammenlægning af Protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår og om aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for HK- og SL-medarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår og om aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for HK- og SL-medarbejdere i Beredskabsstyrelsen's asylcentre.

Generelle bemærkninger

2. Protokollatet udgør sammen med den til enhver tid gældende StK-fællesoverenskomst og organisationsaftale for kontorfunktionærer i statens tjeneste det samlede overenskomstgrundlag.

3. Med virkning fra 1. april 2003 bliver den hidtidige daglige kontortid i organisationsaftalen for kontorfunktionærer i statens tjeneste ændret til en månedsnorm, samtidig indføres der én overtidssats på 50%. Ændringen vil have virkning for kontorfunktionærer m.fl., der er ansat på Dansk Røde Kors, Asylafdelingen og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Med aftalen er der tilvejebragt et grundlag for, at institutionerne i højere grad kan planlægge arbejdstilrettelæggelsen, således at den tager hensyn til de opgaver, som institutionerne skal løse, og de personaleressourcer, der er til rådighed.

Som følge af indførelsen af én overtidssats på 50 pct. med virkning fra 1. april 2003 er kontorfunktionærer fra denne dato omfattet af reglerne om ydelse af natpenge i forbindelse med tjeneste som honoreres som overtid, jf. StK-fællesoverenskomstens § 15.

Øvrige ansatte omfattes pr. 1. april 2003 fortsat af de hidtidige arbejdstidsregler i organisationsaftalen for kontorfunktionærer i statens tjeneste.

4. Med virkning fra 1. april 2003 udvides muligheden for anvendelse af de stillingskategorier omfattet af organisationsaftalen for kontorfunktionærer i statens tjeneste, ved Dansk Røde Kors, Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

5. Med virkning fra 1. april 2003 omfattes administrationsmedarbejdere/sygeplejeseekretærer af organisationsaftalen for kontorfunktionærer i statens tjeneste. Såfremt medarbejderen er eneste kontorfunktionær på en geografisk adskilt organisatorisk enhed, aflønnes medarbejdere i henhold til løngruppe 3 i organisationsaftalen for kontorfunktionærer i statens tjeneste.

6. Pensionsordningen for kontorfunktionærer m.fl. ved Dansk Røde Kors, asylafdelingen ansat før 1.10.95 ændres med virkning fra 1. april 2003, jf. CFU-forliget pkt. 38.8.

Bemærkninger til aftale om nyt lønsystem

1. I medfør af rammeaftale om nye lønsystemer har Finansministeriet og HK/STAT indgået medfølgende aftale om nyt lønsystem for kontorfunktionærer i statens tjeneste.

2. Lønsystemet etableres som et basislønsystem, jf. Rammeaftale om nye lønsystemer mellem Finansministeriet og CFU.

3. Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder f.eks. hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af det nye lønsystem. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

De centrale parter (Finansministeriet og CFU) har i forbindelse med rammeaftalen om nye lønsystemer forudsat, at der på den enkelte arbejdsplads formuleres en lokal lønpolitik inden for rammerne af en evt. overordnet lønpolitik for det pågældende ministerområde mv.

Den lokale lønpolitik bør indeholde en overordnet beskrivelse af, hvordan lønsystemerne kan understøtte institutionens strategiske mål, og hvordan lønnen kan indgå i et samspil med personalepolitikken og kompetenceudviklingen af de ansatte på arbejdspladsen.

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

Det anbefales, at de involverede parter tillige afklarer, hvorledes institutionernes generelle lønpolitik udmøntes mere konkret i relation til de enkelte personalegrupper, herunder hvilke tillægskriterier og tillægsformer der specielt er relevante for disse grupper.

4. Det er ikke et formål med lønreformen, at denne skal medføre besparelser i lønsummen. Formålet er at opnå en fortsat målrettet og hensigtsmæssig anvendelse af lønsumsmidlerne.

I de nye lønsystemer erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsgdannelse.

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

5. Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler, herunder lønfastsættelse for nyansatte, 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 organisationen.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

4. Til § 2, stk. 2

Der kan lokalt 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.

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.

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.

5. Til § 5

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

Hensynet til geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationsstillæg mv.

Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer, og skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere for det løntab/den lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en evt. indgået forhåndsftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

6. Til § 8

Basislønnen samt varige tillæg iht. § 5, §10 og §11 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidragene.

7. Cirkulærets ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2003. Samtidig ophæves cirkulære af 1. september 1999 om protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for HK- og SL-medarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling (Fmst. nr. 052-99) og cirkulære af 1. september 1999 om protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for HK- og SL- medarbejdere i Beredskabsstyrelsen's asylcentre (Fmst. nr. 053-99).

Finansministeriet, den 10. juni 2003.

P.M.V.

E.B.

John J. Johnson

Protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for HK- og SL-medarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelses asylcentre

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger StK-fællesoverenskomsten og Organisationsaftalen for kontorfunktionærer i statens tjeneste.

Protokollatets dækningsområde

1. HK- og SL-centerpersonale:

- a. Centermedarbejdere/børnemedarbejdere
- b. Gruppeledere
- c. Afdelingsledere
- d. Stedfortrædere for centerledere
- e. Centerledere

2. Kontorfunktionærer m.fl., der er ansat på Dansk Røde Kors, Asylafdelingens hovedkontor.

Løn

Aflønning sker efter nedenstående skalatrin

3. Medarbejdere på asylcentre

	Anciennitet år								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Skalatrín								
Centermedarbejdere /Børnemedarbejdere	25	25	26	26	27				
Administrationsmedarbejdere/- Sygeplejeseekretær	22	22	23	23	24	24	25	25	26
Gruppeledere	30	30	32	32	34				
Afdelingsledere ved centre og i samdriften- heder med: 0-99 asylansøgere	Indplacering efter forhandling								
100-250 asylansøgere	36	36	38	38	40				
251-500 asylansøgere	38	38	40	40	42				
-> 500 asylansøgere	39	39	41	41	43				
Stedfortrædere for centerledere (ved centre og samdriftenheder uden afdelingsledere): 0-99 asylansøgere	Indplacering efter forhandling								
100-250 asylansøgere	36	36	38	38	40				
251-500 asylansøgere	38	38	40	40	42				
-> 500 asylansøgere	39	39	41	41	43				
Stedfortrædere for centerledere (ved centre og samdriftenheder med afdelingsledere): 251-500 asylansøgere	40	40	42	42	44				
-> 500 asylansøgere	43	43	45						
Centerledere ved centre med: 0-99 asylansøgere	40	40	42	42	44				
100-250 asylansøgere	43	43	45						
251-500 asylansøgere	46								
->500 asylansøgere	47								
Centerleder ved børnecentre	43	43	45						
Centerleder ved registreringscentre og centerleder ved samdriftenheder med 6 afdelinger og derover	48								
Centerledere ved specielle centre	Indplacering efter forhandling								

Indplacering ved samdriftenheder*Centerledere/ stedfortrædere*

Centerledere og stedfortrædere indplaceres på skalatrinene efter samdriftens samlede asylansøger-/beboerantal.

*Afdelingsledere/ administrative medarbejdere**Samdrift Nord:*

Afdelingsledere indplaceres på skalatrinene svarende til asylansøgere/-beboere i afdelingen.

Administrative medarbejdere indplaceres som henholdsvis assistent, overassistent, kontorfuldmægtig, svarende til kontorfunktionærer på Asylafdelingens hovedkontor (pr. 1. april 2003 iht. organisationsaftale for kontorfunktionærer).

Øvrige samdrifter

Afdelingsledere indplaceres på skalatrinene svarende til asylansøgere/-beboere i hele samdriftenheden.

4. Kontorfunktionærer m.fl. på hovedkontoret i Asylafdelingen

	Anciennitet år									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Skalatin									
Assistent	12	13	13	14	15	16	17	18	19	21 ¹⁾
Pr. 1.4.2000:	13	14	15	16	17	18	19	21 ¹⁾		
Overassistent	21	21 ¹⁾	22	22	23	23	25	25	26	
Kontorfuldmægtig	27	27	29	29	31	31	33			
Sagsbehandler	25	25	26	26	27					
Hovedkasserer	27	27	29	29	31	31	33			
Studentermedhjælper	Aflønnes i henhold til § 19 i organisationsaftale for kontorfunktionærer i statens tjeneste									

1) Der ydes et tillæg på 1.300 kr. årligt (1.10.97-niveau).

Pr. 1. april 2003 iht. organisationsaftale for kontorfunktionærer.

Tillæg

5. Til stillinger som centerleder ved centre og samdriftenheder ydes der et døgninstitutionstillæg på 33.500 kr. årligt (1.10.97-niveau).

6. Til stillinger som centerleder på børnecentre ydes et særligt tillæg på 10.300 kr. (1.10.97-niveau).

7. Til stillinger som centerleder på omsorgscentre og som centerleder på samdriftenheder, der består af 3-5 afdelinger ydes et særligt tillæg på 13.800 kr. årligt (1.10.97-niveau).

8. Til stillinger som centerleder på specielle centre (hvor antallet af uledsagede, mindreårige børn er væsentligt, og hvor ledsagerrelationer i den forbindelse er under vurdering) ydes et særligt tillæg på 10.300 kr. årligt (1.10.97-niveau).

Lønanciennitet

9. Ved ansættelse som løs tilkaldevikar uden fast timetal for centermedarbejder eller administrationsmedarbejder/sygeplejeseekretær, sker lønindplacering på henholdsvis skalatrin 26 og skalatrin 23, medmindre der er tale om genansættelse i Dansk Røde Kors. I tilfælde heraf vil indplacering ske på samme skalatrin som ved tidligere fratreden fra samme stillingskategori, dog mindst skalatrin 26 henholdsvis 23.

Overarbejde

Medarbejdere på asylcentre

10. For medarbejdere på asylcentre gælder, at afspadsering af overarbejde sker i henhold til Statstjenestemændenes arbejdstidsregler, § 20, stk. 2. Såfremt afspad-

sering ikke har været mulig senest 3 måneder efter den måned, hvor overarbejdet er ydet, kan overarbejdet udbetales, såfremt medarbejderen ønsker det.

Ved udstationering beregnes overarbejde således, at der tages udgangspunkt i den på hjemcentret planlagte arbejdstid.

Ved **udstationering** til lavere stedtillægsområde bevares hjemcentrets stedtillægssats.

11. Til **fuldtidsansatte**, der pålægges overarbejde af mere end 1 times varighed, og overarbejdet ikke er varslet mindst 72 timer inden overarbejdet, ydes et varskotillæg på kr. 11,63 (niveau 1.10.97).

12. Ved tilkald af **deltidsansatte** til vagter, der ikke er planlagte, skal der gives et varsel på mindst 12 timer. Hvis varslet er under 12 timer, ydes der for tilkaldet et varskotillæg, svarende til 1 timeløn med tillæg af 50 %.

13. Til **deltidsansatte** ydes normaltimebetaling for de første 37 timers tjeneste pr. uge (fra mandag kl. 0.00 til søndag kl. 24.00). For tjeneste ud over 37 timer pr. uge, hvor tjenesten ikke udføres på grundlag af et kendt fast vagtskema (planlagte vagter over en given periode), ydes som overtidsbetaling et tillæg på 100% til timelønnen.

Til **tilkaldevikarer** ydes normaltimebetaling for de første 37 timers tjeneste pr. uge (fra mandag kl. 0.00 til søndag kl. 24.00). For tjeneste ud over 37 timer pr. uge ydes som overtidsbetaling et tillæg på 100% til timelønnen.

Hviletid

14. For **medarbejdere på asylcentre gælder**, at det lokalt kan aftales, at hviletiden i forbindelse med personalemøder kan nedsættes til minimum 8 timer.

Muligheden for lokal aftale omfatter aften- og nattevagter, for hvilke der kan planlægges hviletid ned til minimum 8 timer mellem den ordinære planlagte aften- og nattevagt og planlagte personalemøder.

Hviletiden kan, jf. ovenstående maksimalt fraviges 1 gang hver 14. dag for den enkelte aften- og nattevagt.

Deltagelse i koloni- og weekendophold mv.

15. Medarbejdere på asylcentre, der deltager i koloni- og weekendophold af en varighed på over 1 døgn, er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem de kommunale forhandlingsorganer og personaleorganisationerne, vedr. feriekolonivederlag til personale ved døgninstitutioner mv.

Mellem Dansk Røde Kors Asylafdeling/beredskabsstyrelsens asylcentre og den lokal tillidsrepræsentant kan der indgås aftale om andre vilkår, såfremt der er enighed om at ovennævnte aftale ikke er fyldestgørende.

For medarbejderes deltagelse i udflugter og lignende af indtil 1 dags varighed godtgøres de hertil anvendte timer i forholdet 1/1, medmindre andet aftales i henhold til ovenfor nævnte.

Pension

16. Pr. 1. april 2003 indbetales i stedet et samlet pensionsbidrag på 12,50 pct. af de pensionsgivende lønde. Dette gælder også for kontorfunktionærer m.fl. på Dansk Røde Kors asylafdelingens hovedkontor, ansat før 1.oktober 1995, og som er omfattet af Nordea, Liv og pension

Stk. 2. Dansk Røde Kors indbetaler de ansattes og Dansk Røde Kors pensionsbidrag til StK-Pension eller Nordea-pensionen.

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

17. For ansatte, som ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppe-livsforsikring, indbetaler styrelsen bidrag til statens gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv (85034).

Protokollatets varighed

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

København, den 30. april 2003.

HK/STAT
Ulla Bjerring

Socialpædagogernes
Landsforbund
Kirsten Nissen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

Bilag 1

I tilslutning til protokollataftalen mellem Finansministeriet og HK/STAT har parterne indgået aftale om følgende:

De centermedarbejdere, der med virkning fra 1. april 1993 og i perioden 1. april 1993 til 31. marts 1995 blev oprykket til skalatrin 29, jf. protokollat af 27. juni 1994 mellem Dansk Røde Kors og HK/STAT, bevarer denne lønindplacering som en personlig ordning.

København den 19. januar 1996

HK/STAT
Ulla Bjerring

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

Bilag 2

Aftale om personlige tillæg til stillinger som afdelingsleder og stedfortræder ved samdriftenheder.

1. Samdrift Nord

Afdelingsledere og stedfortræder bibeholder/ydes et personligt funktions-tillæg på 27.100 kr. (1. oktober 1997-niveau).

2. Øvrige samdriftenheder

Afdelingsledere og stedfortrædere ydes med virkning fra ansættelsestids-punktet et personligt funktionstillæg efter decentral aftale.

København, den 11. august 1999

HK/STAT
Ulla Bjerring

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

Bilag 3

I tilslutning til protokollataftalen mellem Finansministeriet og HK/STAT og SL har parterne indgået aftale om følgende:

De hidtil gældende pensionsbestemmesler for 2 medarbejdere på asylcentre, ansat før 1. juli 1990, opretholdes som en personlig ordning.

København, den 1. december 1997

HK/STAT
Ulla Bjerring

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

Aftale om nyt lønsystem for HK- og SL- medarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre

Aftalens område

§ 1. Aftalen gælder for HK- og SL-medarbejdere i Dansk Røde Kors og Beredskabsstyrelsens asylcentre. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og protokollatet vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for HK- og SL-medarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre samt organisationsaftalen for kontorfunktionærer.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen mellem Finansministeriet og CFU om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 3. Det nye lønsystem omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte.

Lønsystemet mv.

§ 2. Lønsystemet er et basislønsystem, der består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt og lokalt aftalte funktionstillæg og kvalifikations tillæg mv.

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 3. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, (eksklusiv eventuelt rådighedstillæg), jf. § 4, 5, 10 og 11. Overtidstillægget og personkredsen, der kan oppebære overarbejdsbetaling, følger bestemmelserne herom i protokollatet vedrørende løn- og ansættelsesforhold for HK- og SL-

medarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Basislønninger

§ 3. Bestemmelserne i § 4 i denne aftale træder i stedet for de tilsvarende lønbestemmelser i protokollatet vedrørende løn- og ansættelsesforhold for HK- og SL- medarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsesasylcentre.

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

§ 4. Basislønnen for centermedarbejdere udgør følgende:

211.050 kroner

Stk. 2. Basislønnen for gruppeledere udgør følgende:

240.000 kroner

Stk. 3. Basislønnen for afdelingsledere udgør følgende:

262.000 kroner

Stk. 4. Basislønnen for centerledere udgør følgende:

320.000 kroner

Stk. 5. Basislønnen for administrative medarbejdere svarer til basislønnen/løngrupperne, som kontorfunktionærer henføres til i aftale af 23. januar 2002 om nyt lønsystem for kontorfunktionærer i statens tjeneste. Såfremt en kontorfunktionær er eneste kontorfunktionær på en geografisk adskilt organisatorisk enhed, aflønnes denne i henhold til løngruppe 3 i organisationsaftale for kontorfunktionærer i statens tjeneste.

Kvalifikations- og funktionstillæg

§ 5. Basislønnen kan suppleres med centralt aftalte tillæg baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 2. Basislønnen vil tilsvarende kunne suppleres med centralt aftalte tillæg baseret på særlige kvalifikationskrav, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 3. Herudover kan der 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. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvalitet i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg eller engangsvederlag og jf. bilag A. Tillæggene angives i grundbeløb (okt. 1997-niveau).

Arbejdstidsbestemte tillæg

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

Lønregulering

§ 7. Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der er aftalt centralt mellem Finansministeriet og CFU eller udmøntet via en generel reguleringsordning, jf. Rammeaftale mellem Finansministeriet og CFU om nye lønsystemer § 8.

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

Pension

§ 8. Der indbetales et pensionsbidrag på 12½% af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg.

Stk. 2. Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

Stk. 3. Indbetaling af pensionsbidrag og rammerne for pensionsaftalens indhold sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i organisationsaftalen, protokollatet samt StK-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler

§ 9. Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i rammeaftalens §§ 12-14.

Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem

§ 10. Indplacering sker i basisløn/løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. § 4.

Stk. 2. Allerede ansatte på gammelt lønsystem, der henføres til løngruppe 1 og 2, indplaceres på nærmeste højere trin i gruppen i forhold til den nuværende skatetransindplacering.

Stk. 3. Hvis den samlede faste løn ved indplaceringen på basisløn, inkl. evt. nye tillæg er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 4. Det personlige tillæg er pensionsgivende.

Stk. 5. Lokalt aftalte tillæg videreføres indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsgdelen i den i stk. 4 nævnte løn efter det nye lønsystem, jf. § 7.

Stk. 6. Allerede ansatte, der ikke ved overgangstidspunktet til det nye lønsystem oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af den førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. april 2003 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. det førstkommande anciennitetstrin.

Stk. 7. Alle løndele reguleres som anført i § 7, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 6, som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

§ 11. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg

HK/SL-medarbejdere ansat på forsøg med nye lønsystemer overgår til aflønning efter denne aftale pr. 1. april 2003.

Stk. 2. Indgåede aftaler om forsøg med nye lønsystemer og etablerede forsøg i tilknytning til disse løber videre indtil 31. marts 2003.

Stk. 3. Indplacering sker i den løngruppe/basislønsats, hvortil stillingen er henført, jf. § 4.

Stk. 4. De angivne forhøjelser af basislønnen sker med modregning af forskellen mellem den nye og hidtidige basisløn. Dog således, at medarbejderen minimum for en lønfremgang på 1/2 % i forhold til nuværende basisløn.

Stk. 5. Lokalt aftalte tillæg videreføres indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsdelen i den i § 5, stk. 4 nævnte løn.

Øvrige bestemmelser

§ 12. Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke er omfattet af et forsøg med nye lønsystemer, men som forflyttes til et område, hvor der er etableret forsøg, er omfattet af reglerne i § 10.

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

Stk. 4. Hvis en ansat, som er omfattet af et forsøg, uansøgt forflyttes til et område, hvor der ikke er indgået aftale om lønforsøg, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 13. Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002 og udløber 31. marts 2005.

København, den 30. april 2003.

HK/STAT
Ulla Bjerring

Socialpædagogernes
Landsforbund
Kirsten Nissen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

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

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.
- Jobopfyldelse.
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende.
- Individuelle resultater.
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- Rekruttering og fastholdelse.

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- Specialistfunktioner.
- Ledelseskompentence, herunder personaleledelse.
- Selvstændig beslutningskompetence.
- Budgetansvar.

- Komplex opgavevaretagelse.
- Konsulentfunktioner.
- Oplærings- eller uddannelsesfunktioner.
- Omstillings- og udviklingsopgaver.
- Projektdeltagelse.

Cirkulære af 10. juni 2003

Perst. nr. 036-03

PKAT nr. 602

J.nr. 01-333/06-6

Pris: 15,00 Kr.

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