



Cirkulære om

**Løn- og ansættelsesvilkår for sygeplejersker i
staten (overenskomstansatte og
tjenestemænd/tjenestemandslignende
ansatte)**

2002

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Indledning	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen om nyt lønsystem	4

Organisationsaftale for sygeplejersker i staten (bilag 1)

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	8
§ 2. Løn (til 1. april 2003)	8
§ 3. Tillæg (til 1. april 2003).....	9
§ 4. Arbejdstid.....	9
§ 5. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag mv.....	10
§ 6. Pension	10
§ 7. Midlertidig tjeneste i højere stilling	10
§ 8. Tjenestedragt	11
§ 9. Timelønnede.....	11
§10. Ikrafttræden og opsigelse.....	11

Aftale om obligatorisk lønsystem (bilag 2)

§ 1. Lønsystemet.....	13
§ 2. Basisløn.....	13
§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	13
§ 4. Lønregulering	14
§ 5. Forhandlinger og indgåelser af aftaler	14
§ 6. Pension	14
§ 7. Overgang til nyt lønsystem.....	14
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse.....	15

Bilag 3. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.....	17
---	----

Bilag 4. Forhandlingssystemet.....	19
------------------------------------	----

Bilag 5. Cirkulære om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte sygeplejersker i staten.....	23
---	----

Bilag 6. Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte sygeplejersker i staten.....	29
--	----

Bilag 7. Forhandlingssystemet.....	35
------------------------------------	----

Bilag 8. Cirkulære om aftale vedrørende arbejdstid mv. for tjenstemandsansatte fængselssygeplejersker..... 39

Bilag 9. Cirkulære om aftale vedrørende hviletid og fridøgn mv. for tjenstemandsansatte sygeplejersker..... 49

Cirkulære om organisationsaftale for sygeplejersker i staten

Indledning

1. Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd har den 20. august 2003 indgået vedlagte organisationsaftale for sygeplejersker i staten (bilag 1).

Organisationsaftalen udgør sammen med gældende CO-II fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.

Obligatorisk nyt lønsystem fra 1. april 2003

2. Der er mellem Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd indgået aftale om nyt, permanent lønsystem for sygeplejersker i staten. Aftalen om nyt lønsystem har virkning fra 1. april 2003 og omfatter alle nuværende og kommende ansatte, jf. bilag 2.

Fra 1. april 2003 udgår §§ 2 og 3 i den hidtidige organisationsaftale og erstattes af aftalen om nyt lønsystem.

3. Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd har den 20. august 2003 endvidere indgået aftale om obligatorisk nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte sygeplejersker i staten (bilag 6).

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Dækningsområde

Lærere med grunduddannelse som sygeplejerske, ansat ved centre for videregående uddannelser og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser er med virkning fra 1. april 2002 omfattet af gældende organisationsaftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

Til § 3. Tillæg

Bestemmelsen udgår med virkning fra 1. april 2003.

Til § 9. Timelønnede

Opmærksomheden henledes på, at der kun er mulighed for timelønsansættelse af personale, der ikke er beskæftiget i fulde kalendermåneder. Personale, som er beskæftiget i fulde kalendermåneder, aflønnes på månedsløn.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen om nyt lønsystem**Til § 2. Basisløn**

Indplacering af stillingskategorier fra hidtidigt lønniveau til basisløn i nyt lønsystem:

Stk. 1. Sygeplejersker

Sygeplejersker der hidtidig i organisationsaftalen er aflønnet efter § 2, stk. 1, 2 og 3 henføres til basislønnen for sygeplejersker

Stk. 2. Instruktions sygeplejersker

Sygeplejersker der hidtidig i organisationsaftalen er aflønnet efter § 2, stk. 4, henføres til basislønnen for instruktions sygeplejersker.

Stk. 3. Afdelings sygeplejersker

Sygeplejersker der hidtidig i organisationsaftalen er aflønnet efter § 2, stk. 5 og 6 henføres til basislønnen for afdelingssygeplejersker.

Stk. 4. Oversygeplejersker og sygeplejefaglige ledere

Sygeplejersker der hidtidig i organisationsaftalen er aflønnet efter § 2, stk. 7 og 8 henføres til basislønnen for oversygeplejersker og sygeplejefaglig ledere.

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 3.

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 § 5. 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 Sygeplejeråd videregiver 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 Sygeplejeråds lokale afdeling eller direkte med Dansk Sygeplejeråd.

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 Sygeplejeråd.

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 4 om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedrørende rets- og interesselinier.

Til § 7. 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. Udligningstillægget efter stk. 2 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 5. august 1998 (Fmst. nr. 078-98) om organisationsaftale for sygeplejersker.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 20. august 2003

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Organisationsaftale for sygeplejersker 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 som er uddannet som sygeplejerske.

§ 2. Løn (til 1. april 2003)

Sygeplejersker aflønnes efter skalatrinene 22 (6-årigt), 24 (6-årigt), 27 (4-årigt), 29 (2-årigt) og 31.

Stk. 2. Sygeplejersker i Arbejdstilsynet med tilhørende kredse aflønnes efter skalatrinene 31, 33, 35 og 37 (2-årige).

Stk. 3. Fængselssygeplejersker aflønnes efter skalatrinene 26, 28, 30 og 31 (2-årige).

Stk. 4. Sygeplejelærere ved forsvaret aflønnes efter skalatrinene 27, 29, 31, 33, 35 og 36 (2-årige).

Stk. 5. Afdelingssygeplejersker ved infirmerier aflønnes efter skalatrinene 32 (2-årigt) og 34.

Stk. 6. Afdelingssygeplejersker med ledelse aflønnes efter skalatrinene 34 (2-årigt) og 35.

Stk. 7. Oversygeplejersker aflønnes efter skalatrinene 40 (2-årigt) og 41.

Stk. 8. Sygeplejefaglige ledere aflønnes efter skalatrinene 41, 42 og 44 (2-årige).

Stk. 9. For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

§ 3. Tillæg (til 1. april 2003)

Til sygeplejersker med specialistfunktioner og/eller konsulentfunktioner kan der ydes særlige tillæg med nedennævnte årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997)

6.300 kr.
7.800 kr.
11.700 kr.
15.800 kr.
20.000 kr.
24.100 kr.
28.500 kr.

Stk. 2. Til sygeplejersker, der pålægges at udføre funktioner som ansvarshavende i aften- og/eller natperioden, ydes et særligt tillæg på 3.300 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Såfremt de pågældende alene er pålagt at være ansvarshavende i enkeltstående tjenester i aften – og/eller natperioden eller er pålagt at være ansvarshavende i dagtjenester på lørdage, søndage eller sønehelligdage, udgør tillægget pr. tjeneste 1/260 af det ovenfor anførte tillæg.

Ved tjeneste i aften- og natperioden forstås tjeneste påbegyndt kl. 14.00 eller senere, og strækker sig ud over kl. 17.00.

§ 4. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af de for statens tjenestemænd gældende regler om arbejdstid og overarbejde/merarbejde (med undtagelse af fængselssygeplejersker, der er omfattet af gældende aftale vedrørende arbejdstid mv. for tjenestemandsansatte fængselssygeplejersker (bilag 8)).

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

Stk. 3. Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer.

§ 5. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftens- og nytårsaftensdag (indtil 1. oktober 2003)

De ansatte har juleaftensdag efter kl. 14.00 samt 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12.00 i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Stk. 2. Ansatte, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum samt afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller sønehelligdage.

Nytårsaftensdag anses som almindelig arbejdsdag.

Med virkning fra 1. oktober 2003 er de ansatte omfattet af de for statens tjenestemænd gældende regler desangående.

Stk. 3. For så vidt angår fængselssygeplejersker henvises til bilag 8 i denne aftale.

§ 6. 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 Sygeplejersker.

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 gruppeordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten.

§ 7. Midlertidig tjeneste i højere stilling

Under midlertidig tjeneste i højere stilling finder de for statens tjenestemænd

gældende regler anvendelse.

§ 8. Tjenestedragt

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes et beløb på 2.435 kr. årligt. Ved fri vask ydes et beløb på 1.156 kr. årligt (begge beløb niveau 1. oktober 1997).

§ 9. Timelønnede

Timelønnede er ansatte, som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer eller er ansat til højst en måneds beskæftigelse.

Stk. 2. Timelønnede har – hvor ingen anden afregningsform er fastsat – ret til så vidt muligt ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan medarbejderen efter anmodning få beløbet tilsendt.

Stk. 3. For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Stk. 4. Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 5. De for statens tjenestemænd gældende regler om arbejdstid og overarbejde/merarbejde følges.

§ 10. 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. august 2003

Dansk Sygeplejeråd
Connie Krurow/Josefine Fock

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 resultatløns 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:

Sygeplejersker: 216.500 kr.

Stk. 2. Til sygeplejersker i Arbejdstilsynet ydes et pensionsgivende tillæg på 20.000 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 3. Instruktionssygeplejersker: 233.000 kr.

Stk. 4. Afdelingssygeplejersker: 243.500 kr.

Stk. 5. Oversygeplejersker og sygeplejefaglig ledere: 282.000 kr.

§ 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. 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 4.

§ 6. 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.

§ 7. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003

Indplacering sker på basislønnen efter § 2.

Stk. 2. 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. 3. 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. 4. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2003 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. august 2003

Dansk Sygeplejeråd
Connie Krucow/Josefine Fock

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

Bilag 3**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 begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

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

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 Sygeplejeråd.

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 Sygeplejeråd 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 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. *Retslister*

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 forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke vide-

reføres.

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 Sygeplejeråd 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.

Bilag 5

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

Indledning

Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd har den 20. august 2003 indgået vedlagte aftale om obligatorisk nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte sygeplejersker i staten (bilag 6).

Aftalen om nyt lønsystem der har virkning fra 1. april 2003 omfatter således alle nuværende og kommende ansatte.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

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 3.

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

Forhåndsftalen 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 forhåndsftalen. 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 perso-

nalegrube, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgk kurset/efteruddannelsen.

Opmrksomheden henledes i vrigt p, at det af bemrkningerne til tillidsreprsentantaftalen fremgk, at tillidsreprsentanter ikke lnmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lnsystemer og derfor skal have samme mulighed for at f k tillg ud over basislnnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres svedvanlig job.

Endelig kan der p baggrund af tillidsreprsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt hjere grad baserer sig p lokale lsninger, efter konkret vurdering indgk aftale om ydelse af tillg til en tillidsreprsentant.

Til § 7. Pension

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

Indtil pensionsforholdene for sddanne ansatte er blevet fastlagt i overensstemmelse med disse retningslinier, gelder reglerne i § 7.

Efter § 7, stk. 1, indplaceres ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder i pensionsmæssig henseende i den lnramme eller det lnrammeforlkb/skalatrinsforlkb, der var gældende forud for overgangen til det nye lnsystem. Dette ”skyggeforlkb” lgges til grund for pensionsberegningen ved pensionering.

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

Hvis der i forbindelse med lnændringer indgk aftale om pensionsmæssig indplacering i hjere lnramme/lnrammeforlkb/skalatrinsforlkb, jf. § 7, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Ved oprettelse af nye/genbesættelse af ledige stillinger skal der tilsvarende – af hensyn til fastlggelsen af den pensionsmæssige status – indgk aftale om

den ”bagvedliggende” klassificering i det hidtidige lønsystem. Oversigten ajourføres i overensstemmelse hermed.

Kompetencen til – som et supplement til tjenestemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem efter 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.

Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3 og egetbidraget 1/3.

Til § 8. 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 Sygeplejeråd til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Statstjenestemændenes Centralorganisation II forudsætter endvidere, at Dansk Sygeplejeråd 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 Sygeplejeråds 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 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 (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 7 om forhandlingssystemet, herunder om procedure og løsning af tvister samt opsigelse af de lokale aftaler.

Til § 9. 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. 2 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 § 10. Ikrafttræden mv.

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002.

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.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 20. august 2003

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag 6

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

§ 1. Denne aftale gælder for personale, der er ansat i staten og som er uddannet som sygeplejerske. 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:

Sygeplejersker: 216.500 kr.

Stk. 2. Til sygeplejersker i Arbejdstilsynet ydes et pensionsgivende tillæg på 20.000 kr. årligt.

Stk. 3. Instruksionsygeplejersker 233.000 kr.

Stk. 4. Afdelingssygeplejersker 243.500 kr.

Stk. 5. Oversygeplejersker og
sygeplejefaglige ledere 282.000 kr.

§ 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. 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 til-

læg (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 Sygeplejersker.

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.

§ 8. 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 7.

§ 9. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003

Indplacering sker på basislønnen efter § 4.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg 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. 3. 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 førstkomende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

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

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har, med mindre andet er anført, virkning fra 1. april 2003 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. august 2003

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

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

Dansk Sygeplejeråd
Connie Krurow/Josefine Fock

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 Sygeplejeråd.

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 Sygeplejeråd 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 resultatlø, 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 interesselvister

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. Interesselvister

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 Tjenestemandsretten, og der herefter opstår uenighed om størrelsen af det funktionstillæg, der skal knyttes til stillingen, er der tale om en interessevist, som behandles efter reglerne i Tjenestemandslovens § 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 Sygeplejeråd 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 om aftale vedrørende arbejdstid mv. for tjenestemandsansatte fængselssygeplejersker

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II samt Dansk Sygeplejeråd har den 20. august 2003 indgået vedlagte aftale om arbejdstid mv. For tjenestemandsansatte fængselssygeplejersker.

Generel bemærkning

Tillæg er angivet i grundbeløb 1. oktober 1997-niveau.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1. Arbejdstid og § 2 Rådighedstjeneste (vagt)

Tilrettelæggelsen af arbejdstidsforholdene for de ansatte skal ske under iagttagelse af reglerne i Lov om arbejdsmiljø, jf. Bekendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999 med senere ændringer, Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn m.v. samt den med Statstjenestemændenes Centralorganisation II og Dansk Sygeplejeråd indgåede aftale af 20. august 2003 (bilag 9) om supplerende bestemmelser til nævnte lov og bekendtgørelse.

Til § 1. Arbejdstid

Stk. 3. Tillæg, der ydes for tjeneste på lukkede, sikrede afdelinger, indgår ikke i beregningen.

Stk. 16, nr. 1, 2 og 3. Tillæg, der ydes for tjeneste på lukkede sikrede afdelinger, indgår ikke i beregningen.

Til § 2. Rådighedstjeneste (vagt)

Stk. 1. I forbindelse med rådighedstjeneste fra bopæl vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse. Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (f.eks. godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi e.l.). Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 20. august 2003

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Aftale om arbejdstid mv. for tjenestemandsansatte fængselsygeplejersker

I henhold til § 45, stk. 1, i lov om tjenestemænd i staten og folkekirken (tjenestemandsløven) aftales følgende:

§ 1. Arbejdstid

Fængselsygeplejersker er omfattet af nedenfor nævnte regler om arbejdstid og rådighedstjeneste:

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Den daglige normaltjeneste kan udgøre mellem 6 og 9 timer.

Normaltjenesten kan udgøre mindre i tilslutning til fridøgn og anden frihed, såfremt tjenesten fortrinsvis anvendes til afspadsering.

Deltidsansatte er ikke omfattet af bestemmelsen om den daglige tjenestes mindsteværdi.

Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 2. For hver 37 timers normaltjeneste, der udføres i aften- og natperioden, ydes der 2 timers frihed. Ved tjeneste i aften- og natperioden forstås tjeneste påbegyndt kl. 14 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17.

Normaltjeneste i aften- og natperioden kan i stedet tilrettelægges ud fra, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 35 timer.

Stk. 3. Endvidere betales der for den i stk. 2 omtalte tjeneste et tillæg pr. time svarende til 1/80502 af den til pågældendes anciennitet svarende nettoårsløn inkl. særligt tillæg. Tillægsbetalingen beregnes i forhold til den faktisk udførte tjeneste.

Stk. 4. Den ansatte (bortset fra afløsningspersonale) skal være bekendt med tjenestens og fridøgnenes placering mindst 4 uger forud.

Ændringer i tjenestens beliggenhed kan ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Stk. 5. Orientering om afspadsering og om ændringer i tjenestens beliggenhed skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på 4 døgn. Afspadsering, som afvikles for at overholde hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøloven mv., er ikke omfattet af bestemmelsen.

Hvis 4-døgns-varsløst ved tjenesteændring ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 27,86 kr. pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time.

Aflyses afspadsering i 4-døgnperioden, nedskrives afspadseringskontoen, som om afspadsering havde fundet sted. Den pålagte tjeneste honoreres efter bestemmelserne vedrørende overarbejde eller opkald.

Stk. 6. Pålægges ansatte i et kalenderhalvår (januar-juni, juli-december) at udføre tjeneste på mere end 11 søndage og/eller i mere end 58 tjenester i aften- og natperioden, betales der for de overskydende tjenester en godtgørelse på 50% af søndagsgodtgørelsen/tillæg for tjeneste mellem kl. 17 og 6. Bestemmelsen finder ikke anvendelse for ansatte, der udelukkende er ansat til nævnte tjenester.

Stk. 7. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve og hele timer pr. Overarbejde opgøres med frihed med tillæg af 50%.

Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Stk. 8. Deltidsansatte, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed. Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 9. Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde/merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde/merarbejde ud over en time ydes et tillæg på 25,48 kr.

Stk. 10. Der ydes en ugentlig fridøgnperiode af 55 til 64 timers varighed. Opdeles fridøgnperioden, skal hver periode udgøre mindst 35 timer. Disse kan

hver nedsættes med indtil 3 timer, såfremt der er tale om nedsættelse af hviletiden.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

Når der forekommer en søgnehelligdag, fritages den ansatte fra en tjeneste. Herved forøges antallet af korte frihedsperioder tilsvarende. Dette gælder dog ikke for ansatte, der altid har fri på disse ugedage, når disse dage falder uden for de aftalte og for deltidsansatte, med hvem der er aftalt faste arbejdsperioder, og for hvem ugentlige fridøgn er placeret på bestemte dage i den arbejdsfri uge.

Inddrages en af ovennævnte frihedsperioder - herunder for fuldtidsansatte også andre frihedsperioder på 24 timer eller mere med et kortere varsel end 4 uger, afvikles tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Herudover betales der til ansatte (bortset fra afløsningspersonale) for fridøgnperioder, der inddrages med kortere varsel end 14 døgn, et tillæg på 270,44 kr. pr. gang.

Overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste honoreres dog efter almindelige bestemmelser for overarbejde, medmindre længden for fridøgnenes/søgnehelligdagsdøgnenes frihedsperioder ikke overholdes.

Stk. 11. For opkald til tjeneste i frihedsperioder, der ikke er omfattet af stk. 10, betales der som for overarbejde, dog mindst for 3 timer. For flere opkald inden for 3 timer betales kun for 3 timer. For arbejde ud over 3 timer betales der pr. påbegyndt time.

Stk. 12. For effektiv tjeneste på søndage og søgnehelligdage ydes der en halv times frihed for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 13. For effektiv tjeneste på lørdage i tidsrummet fra kl. 12 til kl. 24 og på mandage fra kl. 0 til kl. 4 betales et tillæg på 20,38 kr. pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

For normaltjeneste på mandage mellem kl. 4 og 6 betales tillægget, såfremt tjenesten påbegyndes kl. 0 eller tidligere.

Tillægget kan ikke ydes samtidig med søgnehelligdagsgodtgørelse.

Stk. 14. For effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 6 betales et tillæg på 16,63 kr. pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time. For hver fulde 7,2 points udsving i nettoprisindekset ud over 297,6 (januar 1975 = 100) forhøjes eller nedsættes nævnte beløb med 18 øre. Regulering sker på baggrund af nettoprisindekset for januar og juli for tidsrummene henholdsvis 1. april - 30. september og 1. oktober - 31. marts.

Stk. 15. Afspadsering - bortset fra afspadsering for tjeneste i aften- og natperioden - skal afvikles inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

Tilsvarende gælder for erstatningsfrihed for søgnehelligdage.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Afspadsering for tjeneste i aften- og natperioden afvikles time for time i form af hele arbejdsfri dage inden udgangen af det pågældende ferieår. Ikke afviklede timer betales som for overarbejde.

Stk. 16. Ikke afviklet afspadsering, jf. stk. 15, udbetales på følgende måde:

Normaltjeneste i aften- og natperioden og overarbejde afregnes i hele og halve timer med beløb svarende til $1/(1924/1,5)$ af den for fuldtidsansatte fastsatte nettoårsløn ekskl. eventuelt særligt tillæg.

Deltidsbeskæftigedes merarbejde afregnes med et beløb svarende til $1/1924$ af den for fuldtidsansatte fastsatte nettoårsløn inkl. eventuelt særligt tillæg.

Søndags-/søgnehelligdagstjeneste afregnes med et beløb svarende til $1/3848$ af den for fuldtidsansatte fastsatte nettoårsløn ekskl. eventuelt særligt tillæg.

Stk. 17. Mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd kan der indgås aftale om, at den daglige normaltjeneste, jf. stk. 1, udvides og/eller nedsættes med indtil 1 time, at fravige bestemmelserne om ugentlige fridøgn, jf. stk. 10, for ansatte, hvis arbejdsvilkår er af særlig karakter, eller når andre forhold måtte give grundlag herfor, at afspadsering mv., jf. stk. 15, finder sted på et senere tidspunkt, eller at udbetaling finder sted på et tidligere tidspunkt, end omtalt i de enkelte bestemmelser.

Stk. 18. Reglerne i stk. 1-5 og 7 gælder ikke for følgende ansatte, jf. dog § 4, stk. 1, afsnit 2:

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol.

Ansatte for hvem basislønnen udgør 243.500 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997) eller højere basisløn.

§ 2. Rådighedstjeneste (vagt)

I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 1, stk. 3, kan ansatte pålægges rådighedstjeneste fra bopæl.

På mindre enheder kan sygeplejersker, der er omfattet af § 1, stk. 18, under respekt for de ledelsesmæssige opgaver deltage i rådighedstjeneste i begrænset omfang. I sådanne situationer omfattes disse ikke af bestemmelserne i § 1, stk. 18.

Rådighedstjeneste indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdi: 1 time = 1/3 time.

Ubelastet rådighedstjeneste fra bopæl - svarende til en tjenesteværdi på gennemsnitlig 6 timers normaltjeneste ugentlig/pr. ansat - kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd afvikles med betaling. Betalingen udgør den omregnede værdi til normaltjeneste. For timer, der ligger ud over den samlede tjenesteværdi for en fuldtidsansat i normperioden, tillægges der 50%.

Stk. 2. Endvidere kan ansatte pålægges rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt) på dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste. Døgnvagter indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdi: 1 døgn = 14 timer.

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/sønehelligdagsdøgn, ydes den i § 1, stk. 12, omtalte frihed for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 3. Ansatte har pligt til at give møde omgående efter tilkaldelse.

Stk. 4. Orientering om ændringer i rådighedstjenestens placering skal foregå i tjenestetiden og med et varsel på 4 døgn. Overholdes varslet ikke, betales der et tillæg på 13,93 kr. pr. ændret rådighedstime.

Stk. 5. Pålægges en ansat ekstra rådighedstjeneste, omregnes denne til normaltjeneste og afvikles som overarbejde, jf. § 1, stk. 7, under iagttagelse af

bestemmelserne i § 1, stk. 10.

Stk. 6. Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste (bortset fra døgnvagter, jf. stk. 7) afvikles som overarbejde, jf. § 1, stk. 7, reduceret med de i stk. 1, afsnit 3, omtalte værdier. Ved tilkald i forbindelse med ekstra rådighedstjeneste, jf. stk. 5, forhøjes reduktionerne med 50%.

Hvert tilkald tæller som mindst 1 times tjeneste og honoreres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Stk. 7. Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde, bortset fra de første 8 timers tilkald. Den effektive tjeneste opgøres som omtalt i stk. 6, afsnit 2.

§ 3. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftens- og nytårsaf- tensdag

De ansatte har juleaftensdag efter kl. 14.00 samt 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12 i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Ansatte, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehelligdage.

Nytårsaftensdag anses som almindelig arbejdsdag.

§ 4. Undervisning

Sygeplejersker, der varetager undervisning ved statens institutioner, honoreres efter Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

§ 5. Udrykning mv.

Ved deltagelse i udrykning (med ambulance eller helikopter) ydes en godtgørelse på 100,63 kr.

Godtgørelsen reguleres i henhold til tilsvarende regulering af generelle og særlige tillæg for tjenestemænd.

Godtgørelsen ydes også i forbindelse med patientledsagelse, hvor transporten finder sted med helikopter.

§ 6. Patientledsagelse

For patientledsagelse gælder bestemmelse herom i arbejdstidsaftale for (amts-) kommunalt ansatte sygeplejersker og radiografer:

Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig udover den normale daglige arbejdstid (for en fuldtidsansat), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

I forbindelse med patientledsagelse ydes der time- og dagpenge i henhold til statens regler (tjenesterejseaftalen).

§ 7. Tjenestemandslignende ansatte

Foranstående bestemmelser og de til aftalen knyttede protokollater finder tillige anvendelse for sygeplejersker, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår i stillinger som afdelingssygeplejerske eller højere placerede stillinger.

Stk. 2. For så vidt angår pension, lønudbetaling, midlertidig tjeneste i højere stilling, ferie, ansættelsesbrev, sygdom, fravær fra tjenesten under graviditet, barsel, omsorgsdage og adoption, værnepligt, efterløn, tjenestefrihed og opsigelse vil overordnede ikke-tjenestemandsansatte sygeplejersker være omfattet af de herom indeholdte bestemmelser i den til enhver tid gældende organisationsaftale mellem Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd for sygeplejersker samt fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 20. august 2003

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

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

Dansk Sygeplejeråd
Connie Kruckow/Josephine Fock

Bilag 9**Cirkulære om aftale vedrørende hviletid og fridøgn for tjenstemandsansatte sygeplejersker i staten**

Med henblik på fortsat opretholdelse af et rimeligt beredskab inden for ansættelsesområderne er der i henhold til Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn m.v. mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II samt Dansk Sygeplejeråd indgået vedlagte aftale om supplerende bestemmelser om daglig hviletid og ugentlig fridøgn for tjenstemandsansatte sygeplejersker i staten.

Bestemmelserne kan anvendes, hvis det skønnes hensigtsmæssigt af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen.

Til § 3. Hviletid under rådighedsvagt

Stk. 1. Rådighedsvagt kan ikke have en længere varighed end 24 timer. Udgangspunktet for arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med rådighedsvagt er, at der ikke kan planlægges en ny tjeneste efter at den ansatte har udført normaltjeneste og rådighedsvagt (eller døgnvagt). Kun i tilfælde, hvor det skønnes, at der kan afholdes 11 (8) timers samlet hvile indenfor rådighedsvagten, er det muligt at planlægge med efterfølgende tjeneste. Hvis der ikke har kunnet afholdes 11 (8) timers samlet hvil i rådighedsvagten, kan der ikke påbegyndes efterfølgende tjeneste, før der har været afholdt 11 (8) timers sammenhængende hvil.

Til § 4. Kompenserende hviletid og fridøgn

Kompenserende hviletid eller fridøgn kan placeres i arbejdsfri perioder eller kan gives i form af afspadsring, men kan ikke placeres i ferie- eller andre lovbestemte fraværsperioder. Kompenserende hviletid eller fridøgn behøver ikke ligge i forlængelse af den nedsatte eller udskudte hviletid eller fridøgn.

Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002.

Den 20. august 2003

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Aftale om hviletid og fridøgn

I henhold til § 45, stk. 1, i lov om tjenestemænd i staten og folkekirken (tjenestemandsløven) aftales følgende:

§ 1. Nedsættelse af hviletid

Hviletiden mellem to døgn normaltjenester kan nedsættes til 8 timer ved skriftlig aftale mellem ledelsen og en personalegruppes tillidsrepræsentant/organisation. Nedsættelse af hviletiden kan ikke ske mere end 2 gange om ugen, og ikke i 2 på hinanden følgende døgn.

§ 2. Udskydelse af fridøgn

Arbejdet kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn, hvis der indgås skriftlig aftale herom mellem ledelsen og en personalegruppes tillidsrepræsentation/organisation. Dette kan ske indtil 1 gang pr. måned. Såfremt fridøgnene udskydes, bør de så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

§ 3. Hviletid under rådighedsvagt

Rådighedsvagt fra vagtværelse eller bopæl betragtes som hviletid i det omfang, der ikke udføres effektiv tjeneste.

Stk. 2. I forbindelse med rådighedsvagt fra vagtværelse eller bopæl kan indgås skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant om, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer eller udskydes. Såfremt hviletiden udskydes skal der gives 11 (8) timers hvis efter afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten. Nedsættelse og/eller udskydelse af hviletiden kan ikke forekomme mere end to gange ugentlig og kan højst ske 60 gange årligt.

Stk. 3. Under rådighedsvagt bevirker tilkald til effektiv tjeneste, at hviletiden afbrydes, og der skal i så fald være 11 (8) timers hvil, eller hviletiden skal udskydes til efter afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten.

Telefonopkald under rådighedsvagt afbryder hvileperioden, og der skal i så fald

være mindst 6 timers sammenhængende hvil uden telefonopkald, for at hviletiden kan anses for afholdt.

§ 4. Kompenserende hviletid og fridøgn

Nedsættes eller udskydes hviletid eller fridøgn skal tilsvarende kompenserende hviletid eller fridøgn gives snarest muligt. Hvis det undtagelsesvis ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 20. august 2003

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

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

Cirkulære af
20. august 2003

Perst. nr. 03-046

PKAT nr.

J.nr.

Pris 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