



Cirkulære om organisationsaftale for

Biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere

2002

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

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

Organisationsaftale (bilag 1)

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	9
§ 2. Løn og indplacering.....	9
§ 3. Deltidsbeskæftigedes anciennitet	11
§ 4. Arbejdsbestemte tillæg	11
§ 5. Arbejdstid	12
§ 6. Overarbejde.....	12
§ 7. Rådighedstjeneste.....	13
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse.....	13
Bilag 1a. Protokollat om aftalens § 6, stk. 4, litra b.	15
Bilag 2. Aftale om nyt lønsystem for biologassistenter, biologoverassistenter og Fiskeriteknikere	17
Bilag 2a. Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg	23

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Teknisk Landsforbund har den 13. august 2003 indgået vedlagte organisationsaftale for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere (bilag 1). Fra 1. april 2003 udgår § 2 i organisationsaftalen og afløses af aftale af 13. august 2003 om nyt, permanent lønsystem (bilag 2).

Aftalerne udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 (Perst. 015-02) det samlede overenskomstgrundlag.

Aftale af 24. januar 2000 om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer samt lønforsøgsaftaler etableret i tilknytning hertil løber videre indtil 1. april 2003.

Det henstilles, at der i forbindelse med ansættelse gives hurtig meddelelse herom til Teknisk Landsforbund.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 6, stk. 4. Overarbejde under togter

Opmærksomheden henledes på, at varsling af overarbejde anses for afgivet i togtprogram, som skal foreligge senest 6 uger før togtets påbegyndelse.

I visse tilfælde kan der dispenseres herfra efter forudgående forhandling med tillidsrepræsentanten og den enkelte medarbejder.

Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem

Finansministeriet og Teknisk Landsforbund har indgået vedlagte aftale af 13. august 2003 for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere.

Aftalen indeholder et permanent, nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og

kommende ansatte.

Til § 3. Basisløn/basisløninterval

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

Til § 4. Kvalifikations- og funktionstillæg

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

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

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

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

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

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

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

Til § 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinier:

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

Teknisk Landsforbund videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

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

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

Stk. 2.

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

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

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

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

Stk. 7.

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

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

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

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

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

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

Til § 10

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

Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves cirkulære af 4. maj

2000 om løn- og ansættelsesvilkår for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere (Fhst. 024-00).

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 21. august 2003

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Bilag 1

Organisationsaftale for biologassistenter biologoverassistenter og fiskeriteknikere

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

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Ved biologassistenter forstås personer, som har en sådan uddannelse og sådanne kvalifikationer, at de må anses for egnede som assistenter for videnskabelige medarbejdere ved marine- og ferskvandsbiologiske forskningsinstitutioner.

Stk. 2.

Som biologassistent kan kun ansættes personer, der har bestået folkeskolens udvidede afgangsprøver i regning/matematik, fysik og engelsk samt almindelige afgangsprøver i dansk og tysk, udvidet teknisk forberedelseseksamen eller lignende.

Stk. 3.

Fiskere, der har bestået eksamen som fiskeskipper, vil dog fortsat kunne ansættes som biologassistent.

§ 2. Løn og indplacering (til 1. april 2003)

Biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere aflønnes efter følgende skalatrin, stedtillægssats III:

Biologassistenter

Løntrin	Anc. år	Skalatrin
1	1.	9
2	2.	14

Biologoverassistenter

Løntrin	Anc. år	Skalatrín
1	1.-2.	16
2	3.-4.	18
3	5.-6.	19
4	7.-8.	21
5	9.-10.	22
6	11.-12.	23
7	13.-14.	25
8	15.-16.	26
9	17. og flg.	27

Fiskeriteknikere

Løntrin	Anc. år	Skalatrín
1	1.-2.	32
2	3.-4.	33
3	5. og flg.	34

Stk. 2.

Indplacering på biologassistentenskalaens 1. trin sker i de tilfælde, hvor den ansatte ikke har en for arbejdet relevant uddannelse.

Stk. 3.

Biologassistenten kan efter 1 års tilfredsstillende tjeneste med det pågældende ministeriums samtykke oprykkes til biologoverassistent.

Stk. 4.

Indplacering som biologoverassistent kan ske direkte, såfremt den pågældende har gennemgået en relevant faglig uddannelse på mindst 2 år, og har opnået tilstrækkelig relevant erhvervs erfaring.

Indplacering som biologoverassistent på skalatrín 21 kan ske, såfremt den pågældende har gennemgået en relevant mellemteknisk uddannelse som kemotekniker, fiskeriteknolog eller tilsvarende.

Stk. 5.

Indplacering som biologoverassistent på skalatrin 18 kan ske, såfremt den pågældende har en bacheloruddannelse.

Stk. 6.

Biologoverassistenter uden relevant faglig uddannelse kan højst aflønnes efter skalatrin 21.

Ansatte, som har gennemgået et af Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri godkendt uddannelsesforløb, kan af styrelsen godkendes til oprykning over skalatrin 21.

Ansatte pr. 1. oktober 1996 bevarer dog retten til oprykning til skalatrin 26.

Stk. 7.

Ved oprykning til biologoverassistent kan ansatte, der har bestået fiskeskippereksamen, sætteskippereksamen eller skibsførereksamen, og som tillige har erhvervet sønæringsbevis som sådan, indplaceres på 3. år. (Skalatrin 18 med oprykning til skalatrin 19 efter et års ansættelse).

§ 3. Deltidsbeskæftigedes anciennitet

For beskæftigelse forud for 1. april 1987 beregnes anciennitet forholdsmæssigt ved mindre end 20 timer pr. uge og fuldt ud for 20 timer eller mere pr. uge.

§ 4. Arbejdsbestemte tillæg

Til togtledere ydes et tillæg på 342,87 kr. (grundbeløb 1.oktober 1997-niveau) pr. døgn for de døgn, hvori togtledelse udføres.

Stk. 2.

Til ansatte, der leder feltarbejde til lands, og som har instruktionsbeføjelser over for eksterne medhjælpere, ydes et feltledertillæg på 171,44 kr. (grundbeløb 1. oktober 1997-niveau) pr. dag, hvor der udføres feltarbejde.

Stk. 3. Det i stk. 2 nævnte tillæg ydes tillige ved fiskeri og udsætning af fisk, der foregår fra fartøjer på fjorde og søer, når den ansatte har instruktionsbeføjelser over for medhjælpere.

Stk. 4.

Der ydes et tillæg på 53,57 kr. (grundbeløb 1. oktober 1997-niveau) pr. døgn til ansatte under togt med styrelsens mindre skibe eller kommercielle fiskefartøjer under forudsætning af, at der overnattes på skibene. Tillægget ydes for de ulemper, der er forbundet hermed.

Stk. 5.

Der ydes et tillæg på 171,44 kr. (grundbeløb 1.oktober 1997-niveau) pr. døgn til ansatte, der udfører discards alene på kommercielle fiskefartøjer. Tillægget ydes under hensyn til de særlige omstændigheder, hvorunder sådant arbejde udføres.

Stk. 6.

Tillæggene i stk. 1, 2, 4 og 5 reguleres som tjenestemændenes særlige tillæg.

§ 5. Arbejdstid

Lønnen i § 2 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til en ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd under ansættelsesmyndigheden gældende regler.

Stk. 4.

Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

§ 6. Overarbejde

For overarbejde i *land* gælder følgende:

For beordret og kontrollabelt overarbejde ydes en timebetaling på 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eventuelt kvalifikationstillæg med tillæg til timelønnen, der udgør 50 pct.

Overtidsbetalingen ydes pr. påbegyndt halve time. Arbejde på frilørdage beregnes som overarbejde.

Stk. 2.

Overarbejde skal så vidt muligt godtgøres med fritid af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 pct.

Stk. 3.

For overarbejde under *togter* gælder følgende:

- a) Varsling af overarbejde anses for afgivet i togtplan, som bør foreligge senest 6 uger før togtets påbegyndelse.
- b) Der ydes som kompensation for overarbejde, forskudt tid, delt tid samt tjeneste på søn- og helligdage 6 timers afspadsering pr. dag på mandage - lørdage og 7 timers afspadsering pr. dag på søn- og helligdage.
- c) Ved togter på de for ansættelsesstedet sædvanlige arbejdsfri dage ydes der som kompensation herfor tillige 8 timers afspadsering.

Det antal afspadseringstimer, der overstiger i alt 400 timer årligt, kan ydes som timebetaling efter den for den ansatte gældende normale timeløn, der beregnes efter det i stk. 2 anførte, men uden procenttillæg. I særlige tilfælde kan også afspadseringstimer på under 400 timer årligt efter aftale med tillidsrepræsentanten ydes med timebetaling.

§ 7. Rådighedstjeneste

Der kan lokalt indgås aftale om rådighedsvagt i hjemmet.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

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

København, 13. august 2003

Teknisk Landsforbund

Ole Skals Pedersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Bilag 1a

**Protokollat
om fortolkning af organisations-aftalens § 6,
stk. 3, litra b**

Parterne er enige om, at ydelse af mere end én gang kompensation - på 6 henholdsvis 7 timer pr. dag - i henhold til organisationsaftalens § 6, stk. 3, litra b inden for et døgn, forudsætter at togtet har en varighed på mindst 10 timer.

København, den 13. august 2003

Teknisk Landsforbund

Ole Skals Pedersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Bilag 2

Aftale om nyt lønsystem for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere

§ 1.

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

§ 2. Lønssystemet mv.

Lønssystemet er et intervallønssystem for biologassistenter og biologoverassistenter og et basislønssystem for fiskeriteknikere. Lønssystemet består af et løninterval/en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg og kvalifikationstillæg mv.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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

§ 3. Basisløn/basisløninterval

Bestemmelserne i stk. 2 - 4 træder i stedet for de tilsvarende lønbestemmelser i organisationsaftalen for biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere.

Stk. 2.

Biologassistenter uden relevant faglig uddannelse:

Basisløninterval:

163.000 kr. – 180.000 kr. pr. år (grundbeløb 1. oktober 1997-niveau).

Stk. 3.

Biologassistenten kan efter 1 års tilfredsstillende tjeneste med det pågældende ministeriums samtykke oprykkes til biologoverassistent.

Stk. 4.

Biologoverassistenter med relevant faglig uddannelse over 2 år.

Basisløninterval:

190.000 kr. – 200.000 kr. pr. år (grundbeløb 1. oktober 1997-niveau).

Stk. 5.

Basislønnen for fiskeriteknikere udgør 240.000 kr. pr. år (grundbeløb 1. oktober 1997-niveau).

§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

§ 5. Lønregulering

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

Stk. 2.

Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

§ 6. Pension

Der indbetales et samlet pensionsbidrag på 12,5 pct. af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg ydet i henhold til § 4, stk. 1 og 2. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 5.

Stk. 2.

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

§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 3.

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Teknisk Landsforbund.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 4.

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5.

Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6.

Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7.

Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 8. Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Hvis den samlede faste løn ved indplacering i basislønintervallet, henholdsvis basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste

løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

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

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

Stk. 4.

Ansatte, der ved iværksættelsen af det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

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

Stk. 5.

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

§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg

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

Stk. 2.

Den aftalte forhøjelse af basislønnen modregnes i den ansattes udligningstillæg, personlige tillæg samt andre varige tillæg. Den ansattes basisintervalløn ændres ikke som følge af, at der er aftalt et ændret basisløninterval.

Stk. 3.

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

§ 10. Øvrige bestemmelser

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

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 13. august 2003

Teknisk Landsforbund

Ole Skals Pedersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Bilag 2a

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

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

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:

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

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- Specialistfunktioner.
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.

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

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

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

Cirkulære af
21. august 2003
PKAT nr.
J.nr. 01-333/15-3
Pris kr. 15,00

Perst. nr. 064-03

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