



Cirkulære om

Løn- og ansættelsesvilkår for grafiske arbejdere ved en række statsinstitutioner

2002

Cirkulære af 31. oktober 2003

Perst. nr. 074-03

PKAT nr. 185

J.nr. 02-333/73-1

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i overenskomsten.....	4
Ikrafttræden.....	7

Bilag 1: Overenskomsten

§ 1. Dækningsområde	9
§ 2. Lønsystemet mv.	10
§ 3. Basislønninger	11
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	11
§ 5. Lønregulering	11
§ 6. Elever.....	12
§ 7. Pension	12
§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler.....	13
§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem	14
§ 10. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg	14
§ 11. Øvrige bestemmelser.....	14
§ 12. Arbejdstid.....	15
§ 13. Deltid	15
§ 14. Overarbejde	15
§ 15. Ikrafttræden og opsigelse.....	16

Bilag 1a

Oversigt over institutioner omfattet af overenskomsten	17
Protokollat I	19
Protokollat II.....	19
Protokollat III	19
Protokollat IV	19

Cirkulære om Løn- og ansættelsesvilkår for grafiske arbejdere ved en række statsinstitutioner

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og HKprivat har indgået vedlagte organisationsaftale af 24. oktober 2003 for grafiske arbejdere ved en række statsinstitutioner (bilag 1).

Organisationsaftalen, som træder i kraft med virkning fra 1. april 2003 indeholder et nyt permanent lønsystem, som omfatter alle nuværende og kommende ansatte inden for organisationsaftalens dækningsområde, bortset fra elever.

For ansatte omfattet af organisationsaftalen gælder StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 med de nødvendige tilpasninger.

Samtidig med indførelsen af det nye lønsystem fra 1. april 2003 er reglerne om arbejdstid og overarbejde ændret, således at arbejdstiden udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge og opgøres månedsvist, medmindre andet aftales. For alt overarbejde ydes et tillæg på 50 pct. De ansatte kan få natpenge i overensstemmelse med StK-fællesoverenskomstens § 11.

Organisationsaftalen træder i stedet for overenskomst af 7. januar 2000 mellem Finansministeriet og HKprivat for grafiske arbejdere ved en række statsinstitutioner (Fhst. nr. 016-00).

Aftale af 7. januar 2000 om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer samt lønforøgsaftaler etableret i tilknytning hertil løber videre indtil 1. april 2003.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i organisationsaftalen

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.

Éngangsvederlag 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. Pension

Fra 1. april 2003 er de ansatte ikke omfattet af de sociale fonde, og derved ophører eventuelle indbetalinger til de sociale fonde.

Det samlede pensionsbidrag udgør med virkning fra 1. april 2003 12,5 pct. (nettoficeret).

I den periode, hvor den overenskomstmæssige pension er lavere end supplementsunderstøttelsen, ydes et udligningsbeløb, jf. vedlagte bilag 1a.

Til § 8. 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.
- HKprivat 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 HKprivat.

Til § 8, stk. 3

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

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

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

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

Til § 8, 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 § 9. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003

I den hidtidige samlede faste løn indgår grundlønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg mv.), herunder tillæg ydet fra puljer til decentral løn.

Til § 11. Øvrige bestemmelser

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.

Til § 14. Overarbejde

Der kan i henhold til StK-fællesoverenskomstens § 11 ydes natpenge mv. efter aftalen herom mellem CFU og centralorganisationerne.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves cirkulære af 28. februar 2000 (Fhst. nr. 016-00) om løn- og ansættelsesvilkår for grafiske arbejdere ved en række statsinstitutioner.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 31. oktober 2003

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Organisationsaftale for grafiske arbejdere ved en række statsinstitutioner

Med virkning fra 1. april 2003 er de ansatte omfattet af StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 med de nødvendige tilpasninger som følge af, at HKprivat ikke er tilknyttet Statsansattes Kartel, herunder:

- de ansatte er ikke omfattet af udviklings- og omstillingsfonden
- de ansatte er ikke omfattet af kompetencefonden

De ansatte er omfattet af StK-fællesoverenskomstens bestemmelser for månedslønnede, dog er ansatte, som ikke er ansat over 3 måneder, omfattet af reglerne for timelønnede.

§ 1. Dækningsområde A. Faglærte

Organisationsaftalen omfatter stillinger i staten, der oprettes som faglærte grafiske arbejdere, det vil sige litografer, typografer, bogbindere og restaurerings- og konserveringsteknikere med eksamen fra Kunstakademiets konservatorskole som restaurerings- eller konserveringstekniker, til besættelse på overenskomstvilkår.

Stk. 2. Organisationsaftalen dækker endvidere eksisterende stillinger, hvor parterne er enige om, at der overvejende udføres grafisk arbejde, og hvor Hkprivat yderligere dokumenterer, at det repræsenterer flertallet af de ansatte i de pågældende stillinger.

Stk. 3. Ikke-faglærte, der er ansat i stillinger, der er omfattet af organisationsaftalen i henhold til stk. 2 overgår til organisationsaftalen bestemmelser for faglærte under forudsætning af, at det dokumenteres, at de har mindst 5 års relevant arbejdserfaring og har fulgt eller vil følge fagets relevante efteruddannelseskurser.

Hvis der er enighed mellem parterne, kan kravet om 5 års relevant arbejds erfaring dog fraviges i den konkrete situation.

B. Andre ansatte

Stk. 4. Organisationsaftalen omfatter tillige stillinger i staten, der oprettes som bogbinderiasistent til besættelse på overenskomstvilkår.

Stk. 5. Ved Kort- og Matrikelstyrelsen og Farvandsdirektoratet, hvor der hidtil har været beskæftiget trykkeriarbejdere, kan der fortsat beskæftiges sådanne i samme omfang som tidligere. De pågældende er omfattet af organisationsaftalen.

C. Institutioner

Stk. 6. I bilag 1 a er anført de institutioner, der er omfattet af organisationsaftalen på underskriftdatoen. Bilaget ajourføres i takt med, at nye institutioner omfattes.

§ 2. Lønssystemet mv.

Lønssystemet i denne organisationsaftale følger bestemmelserne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og CFU om nye lønsystemer, hvor intet andet er nævnt.

Stk. 2. Det nye lønsystem omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for organisationsaftalens område, bortset fra elever.

Lønssystemet er et basislønsystem, der består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter centralt og lokalt aftalte funktionstillæg og kvalifikationstillæg mv. Elever er ikke omfattet af det nye lønsystem.

Stk. 3. Der kan lokalt indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

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

§ 3. Basislønninger

Alle basislønninger er anført i årligt grundbeløb (1. oktober 1997-niveau) pr. uge.

Typografer/litografer: 4.900 kr.

Trykkeriarbejdere: 4.700 kr.

Bogbindere/restaurerings- og konserveringsteknikere: 4.400 kr.

Bogbinderiassistenter: 4.000 kr.

§ 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 herudover lokalt aftales éngangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

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

§ 5. Lønregulering

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

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

§ 6. Elever

Med virkning fra 1. april 2003 følger elever i staten løn- og ansættelsesvilkårene for elever omfattet af aftalen om aflønning af elever for en række håndværksfag (Perst. nr. 014-00).

§ 7. Pension

Pensionsordningen omfatter ansatte, der ikke er omfattet af anden obligatorisk pensionsordning (herunder civilarbejderloven, jf. bilag 1a, protokollat III), hvis den pågældende

- er fyldt 20 år,
- har i alt 9 måneders sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 20. år,
- har mindst 15 timer ugentlig beskæftigelse i gennemsnit.

Betingelsen i punkt 2 gælder dog ikke for ansatte, som under forudgående ansættelse har været omfattet af Grafisk Pension.

Ved det offentlige forstås stat, kommuner, tilskudsområder og lignende.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg ydet i henhold til § 4, stk. 1 og 2. Pensionsbidragene indbetales af ansættelsesmyndigheden til Grafisk Pension.

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

Stk. 4. Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5 pct. af de pensionsgivende lønbeløbe. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Pensionsbidragene indbetales af styrelsen til en forsikringsmæssig pensionsordning. Pensionsordningens indhold og fremtidige ændringer heri skal god-

kendes af Finansministeriet, og det forudsættes at en arbejdsgiver-organisation er repræsenteret i pensionsordningens eventuelle bestyrelse eller lignende.

Stk. 6. Pensionsordningen skal i det væsentlige basere sig på pensionsudbetaling med løbende ydelser. Tilbagekøb kan kun ske med Finansministeriets godkendelse.

Stk. 7. Udover de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse (bilag 1a, protokollat II) omfattes dog ikke af denne bestemmelse.

§ 8. 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 HKprivat.

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.

§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem

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

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

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

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

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

§ 10. 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. Ansatte der fra 1. april 2003 overgår fra en forsøgsordning til permanent nyt lønsystem, er ikke omfattet af § 9, stk. 3.

§ 11. Øvrige bestemmelser

Ansatte, der omfattes af det nye lønsystem, er ikke omfattet af lokal- og cheflønssordningen eller puljerne for decentral løn.

§ 12. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden opgøres månedsvis, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Med hensyn til frihed 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag, og grundlovsdag følges de hidtil i de enkelte statsinstitutioner gældende regler.

§ 13. Deltid

Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

Stk. 2. Der kan mellem institutionen og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

Stk. 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer og højst 30 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 6. Overarbejde i forbindelse med deltidsansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted.

Vedrørende anvendelse af deltidsbestemmelsen henledes opmærksomheden på protokollat IV, der er optaget som bilag til overenskomsten.

§ 14. Overarbejde

For al præsteret overarbejde ydes et tillæg på 50 pct. Overarbejde afspadseres eller godtgøres med overarbejdsbetaling.

§ 15. 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 24. oktober 2003

HKprivat
Anita Reinhardt

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

Oversigt over institutioner omfattet af overens- komsten

Arkitektskolen i Århus
Byggeteknisk Højskole
Danmarks Blindebibliotek
Danmarks Journalisthøjskole
Danmarks Lærerhøjskole
Danmarks Statistik
Danmarks Tekniske Universitet/IMSOR
Danmarks Pædagogiske Bibliotek
Den kgl. Veterinær- og Landbohøjskole
Det kongelige Bibliotek
Direktoratet for Arbejdstilsynet
Farvandsdirektoratet
Flytaktisk Kommando, Karup
Forskningscenter Risø
Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste
Forsvarsministeriets trykkeri
Grønlands Geologiske Undersøgelser
Handelshøjskolen i København
Handelshøjskolen i Århus
H.C.Ø. Tryk
Hjemmeværnskommandoen
Hjemmværnsskolen, Nymindegab
Hærens Reglementsforvaltning
Institut for Nordisk Filologi, København og Aarhus Universiteter
Kolding Tekniske Skole
Kort- og Matrikelstyrelsen
Københavns Tekniske Skole
Københavns Universitet
Landsarkivet for de sønderjyske landsdele, Åbenrå
Landsarkivet for Fyn, Odense
Landsarkivet for Nørrejylland, Viborg

Landsarkivet for Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm
Miljøministeriet, Departementet
Miljøstyrelsens grafiske værksted, Silkeborg
Nationalmuseet
Nyborg Statsfængsel
Odense Universitet
Rigsarkivet
Roskilde Tekniske Skole
Roskilde Universitetscenter
Statens Byggeforskningsinstitut
Statens Information
Statens Luftfartsvæsen
Statens Museum for Kunst
Statsbiblioteket i Århus
Statshavsadministrationen, Frederikshavn
Søværnets Materielkommando
Tandlægehøjskolen, Århus
Told- og Skattestyrelsen
UNI-C, København og Århus Universitet
Vejdirektoratet
Zoologisk Museum ved Københavns Universitet
Aalborg Universitet
Ålborg Tekniske Skole
Århus Tekniske Skole
Aarhus Universitet

PROTOKOLLAT I

Anciennitetstillæg

Til typografer, der har været ansat i 10 år ved samme institution efter en overenskomst med Dansk Typograf-Forbund, ydes et tillæg på 3.556 kr. pr. år, der udbetales 1. maj. Tillægget ydes kun til typografer, der er ansat inden 1. oktober 2002.

PROTOKOLLAT II

I den periode, hvor den overenskomstmæssige pension er lavere end supplementsunderstøttelsen, yder staten et udligningsbeløb til den pensionerede, jf. Finansministeriets cirkulære om udligningsbeløb og supplementsunderstøttelse (APD.nr. 37/91).

PROTOKOLLAT III

Ansatte omfattet af civilarbejderloven er ikke omfattet af overenskomstens § 14 vedrørende pension.

PROTOKOLLAT IV

Der er enighed om, at 13, stk. 1 skal forstås således:

Udgangspunktet er ansættelse på fuld tid.

Overgang til deltidsansættelse for allerede ansatte på fuld tid forudsætter indgåelse af aftale mellem den ansatte og institutionen.

Nyansættelse på deltid kan finde sted, såfremt det er begrundet i institutionens forhold.

Inden der i konkrete tilfælde sker ansættelse på deltid, drøftes spørgsmålet med tillidsrepræsentanten eller forbundets afdelingsrepræsentant i tilfælde af, at der ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Såfremt der ikke opnås enighed, kan institutionen gennemføre deltidsansættelsen. Organisationen kan påtale spørgsmålet i henhold til de fagretlige regler, hvis det gøres gældende, at deltidsansættelsen ikke er begrundet i institutionens forhold.

Der er i øvrigt enighed om:

Inden den nye deltidsbestemmelse bringes i anvendelse på institutionen, skal der finde en generel drøftelse sted mellem institutionen og tillidsrepræsentanten.

I tilfælde af at der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, finder ovennævnte drøftelse sted med den lokale afdelingsrepræsentant.

København, den 24. oktober 2003.

HKprivat
Anita Reinhardt

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