



Cirkulære om organisationsaftale for

Bilprøveassistenter i Statens Bilinspektion

2002

Cirkulære af 24. november 2003

Perst.nr. 078-03

PKAT nr. 233
J.nr. 01-333/03-6

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

| | |
|---|---|
| Bemærkninger til organisationsaftalen | 3 |
| Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem | 4 |
| Ikrafttræden | 7 |

Bilag 1

Organisationsaftale

| | |
|---|----|
| § 1. Organisationsaftalens dækningsområde | 9 |
| § 2. Løn | 9 |
| § 3. Lønanciennitet | 9 |
| § 4. Pension | 10 |
| § 5. Prøvetid | 10 |
| § 6. Arbejdstid | 10 |
| § 7. Overarbejde | 11 |
| § 8. Ikrafttræden og opsigelse | 11 |

Bilag 2

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| Aftale om nyt lønsystem | 13 |
|--------------------------------------|-----------|

Cirkulære om organisationsaftale for bilprøveassistenter i Statens Bilinspektion

1. Indledning

Finansministeriet og Dansk Metal har den 24. november 2003 indgået vedlagte organisationsaftale for bilprøveassistenter i Statens Bilinspektion (bilag 1).

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

2. Nyt lønsystem fra 1. oktober 2003

Der er mellem Finansministeriet og Dansk Metal indgået aftale om et nyt lønsystem, der træder i kraft fra 1. oktober 2003 (bilag 2).

3. Arbejdstid mv. fra 1. oktober 2003

Samtidig med indførelsen af det nye lønsystem fra 1. oktober 2003, er parterne blevet enige om at ændre reglerne om arbejdstid og overarbejde, således at arbejdstiden udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge og opgøres månedsvis, medmindre andet aftales lokalt.

4. Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 2. Løn

Den stedtillægsmæssige indplacering bestemmes af beliggenheden af hovedhallen i det enkelte synsområde.

Til § 5. Prøvetid

Hvis der sker væsentlige ændringer i uddannelsen, kan organisationsaftalens parter kræve, at der optages forhandling om eventuelle konsekvenser heraf.

Til § 7. Overarbejde

Der er mellem organisationsaftalens parter enighed om, at overarbejde opgøres og afrundes efter de retningslinjer, som fremgår af § 19 i de for tjenestemænd gældende regler.

5. Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem

a. Indledning

Finansministeriet og Dansk Metal har indgået vedlagte aftale af 24. november 2003 om nyt lønsystem for bilprøveassistenter i Statens Bilinspektion.

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

b. Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Til § 3. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

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 § 6. 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:

- 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 Metal videredelegerer tilsvarende 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 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 Dansk Metal.

Til § 6, 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 § 6, 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 § 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 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 § 8, stk. 2

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 bevilings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

6. Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 1. november 2001 om organisationsaftale for synsmedarbejdere og synsledere i Statens Bilinspektion (Perst. nr. 016-01).

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 24. november 2003

P.M.V.

E.B.

Torben Møller

Organisationsaftale for bilprøveassistenter i Statens Bilinspektion

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK).

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter bilprøveassistenter i Statens Bilinspektion.

Stk. 2. Bilprøveassistenter foretager syn af person- og varebiler med tilladt totalvægt indtil 3.500 kg.

Stk. 3. Det er en forudsætning for ansættelse under denne organisationsaftale, at de pågældende har uddannelse som automekaniker eller anden relevant uddannelse.

Stk. 4. Bilprøveassistenter følger de i funktionærloven fastsatte regler.

§ 2. Løn (til 1/10 2003)

Skalatrín 28-33, jf. dog § 3, stk. 2. Alle skalatrínene er 2-årige

Stk. 2. I uddannelses-tiden aflønnes efter skalatrín 24, indtil den ansatte er be- myndiget til at foretage periodiske syn af person- og varebiler. Herefter afløn- nes efter skalatrín 25.

§ 3. Lønanciennitet (til 1/10 2003)

Fællesoverenskomstens regler om lønanciennitet finder anvendelse, jf. dog stk. 2 .

Stk. 2. Indplacering af bilprøveassistenter sker efter gennemgået uddannelse og beståede prøver. Indplaceringen kan højst ske på skalatrín 31. Uddannelses- tiden medregnes i ancienniteten.

§ 4. Pension

Bilprøveassistenter er omfattet af § 5 i StK-fællesoverenskomsten om pension, jf. dog stk. 2. Dette gælder også for bilprøveassistenter under uddannelse.

Stk. 2. For bilprøveassistenter, der er omfattet af fællesoverenskomstens § 5, stk. 2 udgør pensionsbidragene:

Indtil 31. marts 2003

Egetbidrag 4,4 pct. af 100/95,6 af den pensionsgivende løn. Arbejdsgiverbidrag 8,8 pct. af de samme lønde. Samlet pensionsbidrag 13,2 pct.

Fra 1. april 2003 til 30. september 2003

Samlet pensionsbidrag (nettoficeret) på 13,8 pct. af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Løn-specifikationen skal indeholde oplysning herom.

Fra 1. oktober 2003

Der henvises til § 5 i aftalen om ny løn (bilag 2).

§ 5. Prøvetid

Bilprøveassistenter skal i uddannelsestiden bestå de fastsatte prøver som en betingelse for fortsat ansættelse.

Den samlede uddannelsestid for bilprøveassistenter udgør for tiden 1 år.

§ 6. Arbejdstid

Normperioden udgør 14 dage, med mindre andet aftales lokalt.

Med virkning fra 1. oktober 2003 ændres § 6 til følgende:

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

Stk. 2. Normperioden udgør en måned, med mindre andet aftales lokalt.

Stk. 3. Pauser af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte

skal stå til rådighed for arbejdsgiveren og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 7. Overarbejde

Hvis arbejdets omfang har oversteget den i § 6 fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med afspadsering med tillæg af 50 pct.

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

Stk. 3. Hvis det ikke er muligt at afvikle tilgodehavende afspadsering inden for en periode på 6 måneder, ydes der i stedet overarbejdsbetaling, der beregnes på grundlag af timelønnen (1/1924 af årslønnen) med tillæg af 50 pct.

Stk. 4. Tilkald, som ikke sker i tilslutning til normal arbejdstid eller under en rådighedsvagt, indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 4 timer.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 24. november 2003

Dansk Metal
Per Hartwich

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Torben Møller

Aftale om nyt lønsystem for bilprøveassistenter i Statens Bilinspektion

§ 1. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 2, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 3.

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.

§ 2. Basisløn

Basislønnen udgør (niveau 1. oktober 1997):

Bilprøveassistenter under uddannelse

Provinsen (stedtillægsområde II, III og IV) 210.000 kr. årlig

Hovedstaden (stedtillægsområde V og VI) 220.000 kr. årlig

Bilprøveassistenter efter gennemgået uddannelse og beståede prøver

Provinsen (stedtillægsområde II, III og IV) 224.000 kr. årlig

Hovedstaden (stedtillægsområde V og VI) 232.000 kr. årlig

§ 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, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 4. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 5. Der kan indgås 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.

§ 4. 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.

§ 5. Pension

Der indbetales et samlet pensionsbidrag på 14,1 pct. af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 3, stk. 1-2. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Løspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 5.

§ 6. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.

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

Stk. 2. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det.

Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 3. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

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.

§ 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003

Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1/10 2003 til det nye lønsystem.

Stk. 2. Indplacering sker på basislønnen efter § 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 § 3, stk. 2 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 3, 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 slut-

løn 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.

.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1/10 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 24. november 2003

Dansk Metal
Per Hartwich

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Torben Møller