



Cirkulære om

**Organisationsaftale for
kort- og landmålingsteknikere,
landmålingsteknikere samt kortteknikere**

2003

Cirkulære af 16. december 2003

PKAT nr. 145
J.nr. 1-333/66-2

Perst. nr. 086-03

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

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

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftale	9
§ 2. Lønssystemet.....	10
§ 3. Basislønninger	10
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	11
§ 5. Lønregulering	11
§ 6. Pension	11
§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler.....	12
§ 8. Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem	12
§ 9. Arbejdstid.....	13
§ 10. Deltidsbeskæftigelse	13
§ 11. Overarbejde	14
§ 12. Øvrige bestemmelser.....	14
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse.....	14

Cirkulære om organisationsaftale for kort- og landmålingsteknikere, landmålingsteknikere samt kortteknikere i statens tjeneste

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Kort- og Landmålingsteknikernes Forening har den 16. december 2003 indgået vedlagte organisationsaftale for kort- og landmålingsteknikere, landmålingsteknikere samt kortteknikere.

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.

Samtidig med indførelsen af det nye lønsystem fra 1. april 2003 er parterne blevet enige om at ændre reglerne om arbejdstid og overarbejde, således at arbejdstiden udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge inkl. spisepauser og opgøres månedsvi, medmindre andet aftales. For alt overarbejde ydes et tillæg på 50 pct.

Organisationsaftalen udgør sammen med LC/OC-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

I perioden indtil 1. april 2003 gælder organisationsaftale af 1. juli 1998, med de ændringer der følger af CFU-forlig.

Det henstilles, at der i forbindelse med ansættelse gives hurtig meddelelse herom til Kort- og Landmålingsteknikernes Forening.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

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.

Forhåndsaftaler 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 forhåndsaftalen.

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. Pension

Kan en ansat omfattet af denne organisationsaftale ikke opnå en under hensyn til sin alder tilfredsstillende pensionsordning, kan der mellem den ansatte og organisationen eller pensionsforeningen træffes aftale om tilbageholdelse af et ekstraordinært pensionsbidrag over en nærmere fastsat periode. Dette bidrag indbetales i overensstemmelse med reglerne i § 5, stk.1.

Som følge af CFU-forliget er der pr. 1. april 2003 gennemført en ændring af beregningen af pensionsbidraget ("nettoficering"). Bestående pensionsordninger, der er baseret på, at pensionsbidraget beregnes af en opskrevet pensionsgivende løn, ændres, således at pensionsbidraget beregnes af nettolønnen (den udbetalte løn). En sådan opskrivning af den pensionsgivende løn havde kortteknikerne i den tidligere organisationsaftale. Det samlede pensionsbidrag opdeles fortsat på et egetbidrag på 1/3 og et arbejdsgiverbidrag på 2/3.

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.
- Kort- og Landmålingsteknikernes Forening 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 direkte med Kort- og landmålingsteknikernes Forening.

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 Kort- og Landmålingsteknikernes Forening.

Til § 7, 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.

Til § 7, 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 allerede ansatte på gammelt lønsystem

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 § 12. 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 bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

3. Ikrafttræden

Dette cirkulære træder i kraft med virkning fra 1. april 2003. Samtidig ophæves cirkulære af 30. juli 1998 (Fmst. nr. 070-98).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 16. december 2003

P. M. V.

E. B.

Hans Peter Philipsen

Organisationsaftale for kort- og landmålingsteknikere, landmålingsteknikere samt kortteknikere i statens tjeneste

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger LC/OC-fællesoverenskomsten.

§ 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter kort- og landmålingsteknikere og landmålingsteknikere, der ansættes i en stilling, der forudsætter uddannelse enten som landmålingstekniker eller som kort- og landmålings-tekniker. Organisationsaftalen omfatter endvidere etatsuddannede kortteknikere, hvor uddannelsen er en forudsætning for varetagelsen af stillingen.

Stk. 2. Ved kort- og landmålingsteknikere forstås personer, der har gennemgået den af Undervisningsministeriet ved bekendtgørelse nr. 475 af 14. juni 1995, bekendtgørelse nr. 647 af 30. juni 2000 eller bekendtgørelse nr. 682 af 11. juli 2003 godkendte uddannelse som kort- og landmålingstekniker.

Stk. 3. Ved landmålingsteknikere forstås personer, der

- har gennemgået den af Undervisningsministeriet ved bekendtgørelse nr. 666 af 18. december 1984 eller ved bekendtgørelse nr. 1159 af 15. december 1992 godkendte uddannelse som landmålingstekniker

eller

- har bestået 3. fagklasse (teknisk skole) samt gennemgået en praktiktid på i alt 1 1/2 år på et landinspektørkontor hos en praktiserende landinspektør eller et andet af Undervisningsministeriet godkendt praktiksted

eller

- har påbegyndt en mindst 3-årig uddannelse hos en praktiserende landinspektør som landmålingstekniker inden den 31. december 1971 og kan dokumentere dette gennem attestation af Den danske Landinspektørforenings standardbevis.

Stk. 4. Ved kortteknikere forstås personer, der har gennemgået en etatsuddannelse som korttekniker.

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet er et basislønssystem, der består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter lokalt aftale funktionstillæg og kvalifikationstillæg mv.

§ 3. Basislønninger

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

Stk. 2. For at blive henført til basislønnen i stk. 4 eller stk. 5 forudsættes, at stillingen har en stillingsbeskrivelse som en tilsvarende tjenstemandsstilling som henholdsvis overkartograf (løngruppe 2) eller sektionsleder (løngruppe 3) i aftale om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte og tjenstemandslignende ansatte kortteknikere og kartografer m.fl.

Stk. 3. Basislønnen for kort- og landmålingsteknikere, landmålingsteknikere, kortteknikere og kartografer udgør:

Trin 1: 210.000 kr.

Trin 2: 214.000 kr.

Oprykning fra trin 1 til trin 2 sker efter 1 år. Allerede ansatte indplaceres på nærmeste højere basisløntrin i forhold til den hidtidige løn i henhold § 2 i organisationsaftale af 1. juli 1998.

Stk. 4. Basislønnen for overkartografer udgør: 230.000 kr.

Stk. 5. Basislønnen for sektionsledere udgør: 271.000 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 (niveau 1. oktober 1997).

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.

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

§ 6. Pension

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 livsforsikringsselskabet Topsikring.

Stk. 2. I de tilfælde hvor der ikke kan etableres den i stk. 1 omhandlede pensionsordning, og heller ikke kan etableres anden godkendt pensionsordning i henhold til organisationsaftalen kan der alene udbetales nettoløn, dvs. løn ekskl. eget og arbejdsgivers pensionsbidrag.

Stk. 3. Det samlede pensionsbidrag udgør 15,79 pct. af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

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 Kort- og landmålingsteknikernes Forening.

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

Stk. 2. Indplacering sker på den basisløn, hvortil stillingen er henført, jf. § 3.

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.

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.

§ 9. Arbejdstid

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

Stk. 2. Arbejdstiden opgøres månedsvist, medmindre andet aftales lokalt.

§ 10. Deltidsbeskæftigede

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

Stk. 2. 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.

§ 11. Overarbejde

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2. For beordret og kontrollabelt overarbejde ydes der en timebetaling på 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 ulempestillæg). Hertil lægges et overtidstillæg på 50 pct. Ved opgørelse af overarbejde sker beregning pr. påbegyndt 1/2 time, dog således at tilfældige meget kortvarige overskridelser af arbejdstiden ikke medregnes.

Stk. 3. Overarbejde skal dog så vidt muligt godtgøres med fritid af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i frihed svarende til de i stk. 2 nævnte procentsatser.

Stk. 4. Ved overarbejde, eller for deltidsansattes vedkommende merarbejde, der ikke er varskoet dagen før ved normal arbejdstids ophør, betales, for så vidt overarbejdet/merarbejdet udstrækkes ud over 1 time efter almindelig arbejdstids ophør, 18,00 kr. pr. gang.

Stk. 5. Ansatte i stillinger som overkartograf og sektionsleder samt stillinger, der kan sidestilles hermed er ikke omfattet af stk. 1-4. Der kan i stedet ydes godtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

§ 12. Øvrige bestemmelser

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

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 16. december 2003

Kort- og Landmålingsteknikernes
Forening

Mariann Skovgaard

Finansministeriet

P. M. V.
E. B.

Hans Peter Philipsen