



Cirkulære om organisationsaftale for

Fuldmægtige mv. (DTS) i ToldSkat

2002

Cirkulære af 14. september 2004

PKAT nr. 257

J.nr. 01-333/21-18

Perst. nr. 048-04

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	3

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
§ 2. Løn	7
§ 3. Løngruppe 1	8
§ 4. Løngruppe 2	8
§ 5. Løngruppe 3	9
§ 6. Tillæg	9
§ 7. Rådighedstillæg til fuldmægtige	10
§ 8. Lønregulering	11
§ 9. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.	11
§ 10. Pension	11
§ 11. Arbejdstid	11
§ 12. Konstitution	11
§ 13. Overgangsbestemmelser for allerede ansatte	12
§ 14. Forhandling om og indgåelse af aftaler mv.	13
§ 15. Uenighed	13
§ 16. Opsigelse af lokale aftaler	14
§ 17. Øvrige bestemmelser	14
§ 18. Friholdelsesaftale	14
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	14
Bilag 1. Profil – specialkonsulent i ToldSkat	15
Bilag 2. Max-beløb for konvertering af dynamiske tillæg til varige kvalifikationsstillæg	17

Cirkulære om organisationsaftale for fuldmægtige mv. (DTS) i ToldSkat

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået vedlagte organisationsaftale for fuldmægtige m.fl. (DTS) i ToldSkat. Organisationsaftalen udgør sammen med CO II-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

1. Til § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Ansatte, der rekrutteres uden for ToldSkat til stillinger som specialkonsulenter, chefkonsulenter eller funktionschefer, kan vælge at blive omfattet af organisationsaftalen for kontorfunktionærer i staten (HK) eller denne organisationsaftale (DTS).

2. Til § 13. Overgangsbestemmelser for allerede ansatte

Tjenestemænd, der overgår til overenskomstansættelse, har ret til opsat pension efter reglerne i TPL § 24 eller til fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i TPL § 25.

Tjenestemænd, der overgår til denne aftale, bevarer deres forudlønning.

3. Til § 14. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Et væsentligt element i de nye og decentralt orienterede lønsystemer 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:

Finansministeriet bemyndiger herved ToldSkat til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ToldSkat videre-delegerer 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.

Statstjenestemændenes Centralorganisation II bemyndiger Dansk Told & Skatteforbund til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted, og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler 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 ToldSkat henholdsvis Dansk Told & Skatteforbund.

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 oplysning 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.

4. Til § 16. Opsigelse af lokale aftaler

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

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og 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.

5. Til § 17. 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.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2004. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 14. december 1999 (Fmst. nr. 074-99).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 14. september 2004

P.M.V.

E.B.

Eva Leisner

Organisationsaftale for fuldmægtige mv. (DTS) i ToldSkat

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statstjenestemændenes Centralorganisation II (CO II).

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter

- Fuldmægtige under uddannelse
- Fuldmægtige
- Specialkonsulenter
- Chefkonsulenter
- Funktionschefer

Stk. 2. Organisationsaftalen omfatter ikke stillinger i lønramme 37 og derover.

Stk. 3. Organisationsaftalen er gældende for medarbejdere ansat den 1. november 1999 eller senere.

§ 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn, jf. §§ 3-5, og en tillægsdel, jf. §§ 6-7.

Stk. 2. Basislønninger, jf. §§ 3-5, er angivet med årlige grundbeløb i niveau 1. oktober 1997.

Stk. 3. I de løngrupper, hvor der er flere basisløntrin, indplaceres den ansatte på basislønforløbets 1. trin. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde efter bestået uddannelse, jf. § 3, stk. 1.

Stk. 4. I de løngrupper, hvor der er flere satser, sker indplacering i/oprykning til sats II i henhold til aftale mellem Dansk Told & Skatteforbund og Told- og Skattestyrelsen.

§ 3. Løngruppe 1

Løngruppe 1 omfatter fuldmægtige, der har bestået ToldSkats interne grunduddannelse for fuldmægtige, den kommunale uddannelse (SKII), den skattefaglige diplomuddannelse eller uddannelser svarende dertil. Gruppen omfatter endvidere ansatte med HA- eller HD-eksamen, der ansættes til arbejde, hvor de pågældendes uddannelse ikke er af afgørende betydning. Endelig indplaceres fuldmægtige, der optages til den interne grunduddannelse, i fuldmægtigforløbet i løngruppe 1, jf. stk. 4.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 1 udgør årligt:

Basisløntrin 1	185.700 kr.
Basisløntrin 2	190.000 kr.
Basisløntrin 3	197.000 kr.
Basisløntrin 4	211.200 kr.
Basisløntrin 5	225.400 kr.
Basisløntrin 6	237.100 kr.
Basisløntrin 7	248.800 kr.

Stk. 3. Basisløntrin 1-6 er et-årige. Oprykning til højere basisløntrin kan ikke modregnes i eventuelle tillæg, jf. § 6.

Stk. 4. Fuldmægtige, der optages til den interne grunduddannelse i fuldmægtigforløbet aflønnes efter følgende bestemmelser:

1. og 2. år	80 pct. af lønnen på basisløntrin 1
3. og 4. år	90 pct. af lønnen på basisløntrin 1

Fuldmægtige under uddannelse er ikke omfattet af § 26 i COII-fællesoverenskomsten.

§ 4. Løngruppe 2

Løngruppe 2 omfatter specialkonsulenter, jf. bilag 1.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 2 udgør årligt:

Sats I	262.000 kr.
--------	-------------

Sats II 282.000 kr.

De pr. 31. marts 2004 ansatte specialkonsulenter indplaceres på sats II med virkning fra 1. april 2004.

Stk. 3. Indplacering sker på sats II, hvis andet ikke direkte aftales.

§ 5. Løngruppe 3

Løngruppe 3 omfatter chefkonsulenter og funktionschefer.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 3 udgør:

Sats I	336.500 kr.
Sats II	360.000 kr.

Stk. 3. Evt. indplacering i/oprykning til sats II sker i henhold til aftale mellem Dansk Told & Skatteforbund og Told- og Skattestyrelsen.

§ 6. Tillæg

ToldSkat og Dansk Told & Skatteforbund kan indgå aftale om tildeling af tillæg for særlige funktioner, kvalifikationer, uddannelser mv.

Stk. 2. ToldSkat og Dansk Told & Skatteforbund aftaler som en del af ToldSkats lønpolitik de overordnede kriterier for tildeling af tillæg, jf. stk. 1. Kriterierne genforhandles med passende intervaller, som udgangspunkt hvert år.

Stk. 3. Inden for rammerne af de overordnede kriterier, jf. stk. 2, fastlægges der ved lokale aftaler kriterier for tildeling af tillæg i de enkelte områder, afdelinger mv.

Stk. 4. Der kan endvidere inden for rammerne af kriterier aftalt mellem ToldSkat og Dansk Told & Skatteforbund indgås lokale aftaler om supplerende resultatbaserede lønordninger. Tillæg efter sådanne ordninger ydes normalt som engangsvederlag.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 1 - 4 kan aftales i form af varige tillæg, midlertidige tillæg og dynamiske tillæg. Tillæggene angives i årlige grundbeløb pr. 1. oktober 1997, dynamiske tillæg dog i udbetalingsniveau. Herudover kan der aftales engangsve-

derlag, f.eks. som honorering af særlig indsats.

Stk. 6. Tillæg aftales som udgangspunkt som dynamiske tillæg. Ved dynamiske tillæg forstås uregulerede tillæg, der aftrappes med generelle lønstigninger af alle former for løndelev, jf. § 8.

Aftrapningen finder sted hvert år pr. 1. april med de generelle lønstigninger, der er sket pr. denne dato i det pågældende år samt med evt. generelle stigninger på andre tidspunkter siden sidste reguleringstidspunkt.

Ved advancement til stillinger i løngruppe 2 og 3 samt evt. højere stillinger sker der dog aftrapning med hele lønfremgangen på advancementstidspunktet. Det samme gør sig gældende ved personalelinieskift.

Stk. 7. Når dynamiske tillæg udgør et beløb, der er større end 10 pct. af den ansattes basisløn, konverteres det overskydende beløb til et varigt kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillægget reguleres efter bestemmelserne i § 8.

Konverteringen finder dog kun sted, indtil den samlede faste løn (basisløn og varige tillæg, ekskl. evt. rådighedstillæg) udgør beløbsstørrelser, jf. bilag 2.

Beløbsstørrelserne reguleres, jf. § 8.

Tillæg ydes herefter som dynamiske tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 8. Mobilitetstillæg samt - efter speciel aftale - andre former for tillæg, der er tildelt som dynamiske tillæg, indgår ikke ved beregningen af, om dynamiske tillæg udgør mere end 10 pct. af den samlede faste løn, og kan derfor ikke konverteres til varige kvalifikationstillæg.

§ 7. Rådighedstillæg til fuldmægtige

Der ydes et rådighedstillæg til fuldmægtige i løngruppe 1, som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til merarbejde på indtil 35 timer pr. kvartal.

Rådighedstillægget udgør 29.200 kr. (årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997).

§ 8. Lønregulering

Basisløn, varige og midlertidige tillæg, dog ikke dynamiske tillæg, samt rådighedstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne og/eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 9. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg mv. efter de til enhver tid gældende regler i Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

§ 10. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler til COII Pension i PFA Pension et pensionsbidrag på 18 pct. af basislønnen, jf. §§ 3-5, varige tillæg, midlertidige tillæg og dynamiske tillæg. Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3.

Stk. 2. Der indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af halvdelen af rådighedstillægget, jf. § 7.

§ 11. Arbejdstid

De ansatte følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd.

Stk. 2. Regler om højeste arbejdstid gælder ikke for ansatte omfattet af denne aftale, bortset fra fuldmægtige under ToldSkats fuldmægtiguddannelse.

§ 12. Konstitution

En ansat, der konstitueres i en chefstilling i lønramme 35 eller højere lønramme, ydes funktionsvederlag efter den til enhver tid gældende aftale om funktionsvederlag til tjenestemænd.

§ 13. Overgangsbestemmelser for allerede ansatte

Overgang til basislønssystemet er frivilligt for medarbejdere, der er ansat før 1. november 1999.

Stk. 2. Ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem hhv. aftale om Nyt lønsystem for tjenestemænd i ToldSkat.

Stk. 3. Allerede ansatte, der vælger at overgå til det nye lønsystem indplaceres efter nedenstående bestemmelser:

- Hidtidige fuldmægtige i lønramme 21, 24 og 27 indplaceres i løngruppe 1. Endvidere indplaceres elever, der optages til ToldSkats interne grunduddannelse i fuldmægtigforløbet i løngruppe 1.
- Hidtidige ekspeditionssekretærer i lønramme 30, inspektører i lønramme 30, 33 og 34, fuldmægtige i lønramme 32 samt specialkonsulenter indplaceres efter ansøgning og vurdering i løngruppe 2.
- Hidtidige funktionschefer indplaceres i løngruppe 3.

Stk. 4. Allerede ansatte, der henføres til løngruppe 1, indplaceres på nærmeste højere basisløntrin i løngruppen i forhold til den nuværende skalatrinsindplacering.

Stk. 5. Der ydes et særligt pensionsgivende, reguleret tillæg, jf. §§ 8 og 9 ved overgang til nyt system, som udligner den eventuelle forskel mellem den tidligere skalaløn og basislønnen i det nye system, eksklusiv eventuelle tillæg ydet i henhold til stk. 6.

Stk. 6. Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale herom eventuelt sammenlægges med tillægsgdelen i den stk. 5 nævnte løn. Tillæggene er pensionsgivende, jf. § 9, og reguleres, jf. § 8. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

Stk. 7. Allerede ansatte, der ikke ved aftalens ikrafttræden oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et pensionsgivende, reguleret tillæg/en tillægsforhøjelse, jf. §§ 8 og 9, 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 pr. 1. november 1999, er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 8. En ansat, der fratræder sin stilling uden af være overgået til det nye lønsystem, vil ved genansættelse overgå til det nye lønsystem.

Ved genansættelse inden for en periode af højst 2 måneder, kan den ansatte dog vælge fortsat at være omfattet af det hidtidige lønsystem.

Stk. 9. Oprykning til næste basisløntrin sker 1 år efter overgangen.

§ 14. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterier og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 3. 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.

§ 15. Uenighed

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Dansk Told & Skatteforbund. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 4. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 16. Opsigelse af lokale aftaler

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

§ 17. Øvrige bestemmelser

Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningerne.

§ 18. Friholdelsesaftale

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte ansatte, der er beskæftiget med toldkontrol.

§ 19. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2004. Den kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

København, den 10. september 2004

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

Dansk Told og Skatteforbund
Jørn Rise

Told og Skattestyrelsen
Vibeke Otbo

Profil – specialkonsulent i ToldSkat

Ved en specialkonsulent forstås en medarbejder, der

- har stor viden, selvstændighed og kompetence på komplicerede faglige områder
- er fleksibel og dermed i stand til med kort varsel at overtage nye arbejdsområder
- er samarbejdsvillig og i stand til at virke som faglig konsulent såvel internt som eksternt
- er i stand til selvstændigt at varetage ToldSkats interesser over for eksterne interessenter
- har en generel helhedsforståelse
- er til rådighed som instruktør ved ToldSkats uddannelsesorganisation og faglige aktiviteter i forhold til virksomheder og andre interessenter
- selvstændigt løser konkrete komplicerede opgaver og virker som faglig garant samt sparringspartner for funktionschef/kontorchef og medarbejdere
- indgår i faglige netværk og projektgruppearbejde
- deltager i relevant uddannelse og udvikling

Max-beløb for konvertering af dynamiske tillæg til varige kvalifikationstillæg

	Max-beløb, inden for hvilke, der kan ske ”overløb”, jf. § 6 (niveau 1. april 2004)
Fuldmægtige	320.300 kr.
Specialkonsulenter	377.200 kr.
Chefkonsulenter	439.200 kr.
Funktionschefer	439.200 kr.

Max-beløbene procentreguleres, jf. Finansministeriets lønoversigter og afrundes herefter til beløb deleligt med 100.