



Cirkulære om organisationsaftale for

## **AF-konsulenter ved Arbejdsformidlingen**

**2005**

Cirkulære af 9. december 2005

PKAT nr. 0063

J.nr. 04-333/06-15

Perst. nr. 065-05

## **Indholdsfortegnelse**

### **Cirkulære**

Generelle bemærkninger .....	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser .....	3

### **Organisationsaftale**

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde .....	5
§ 2. Lønssystemet .....	5
§ 3. Basislønninger .....	5
§ 4. Forhåndsaftaler .....	6
§ 5. Midlertidig tjeneste i højere stilling .....	7
§ 6. Pension .....	7
§ 7. Arbejdstid mv. (indtil 30. september 2006) .....	8
§ 8. Arbejdstid (fra 1. oktober 2006) .....	8
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse .....	8
Bilag 1. Arbejdstid mv. (indtil 30. september 2006).....	9
Bilag 2. Inspirationskatalog vedrørende kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg .....	11

# **Cirkulære om organisationsaftale for AF-konsulenter ved Arbejdsformidlingen**

## **Generelle bemærkninger**

**1.** Finansministeriet og HK/STAT Danmark samt AF-personalets Landsklub (APL) har den 9. december 2005 indgået vedlagte organisationsaftale for AF-konsulenter ved Arbejdsformidlingen.

Organisationsaftalen afløser organisationsaftale af 19. december 2002, og udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

## **Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser**

### **2. Til § 2. Lønssystemet**

Det er parternes overordnede udgangspunkt, at tillægsforhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. HK/STAT-APL har delegeret forhandlingskompetencen til den regionale tillidsrepræsentant.

Funktionen som tillidsrepræsentant bør indgå i overvejelser om, hvilke funktioner, der kan aftales funktionstillæg for. Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer, men skal have samme mulighed som andre ansatte for at opnå tillæg ud over basislønnen.

### **3. Til § 4. Forhåndsftaler**

Rådighedstillægget til ligestillingskonsulenter, jf. stk. 3 og 4, ydes som kompensation for rådighedsforpligtelse på 15 timer pr. kvartal. Der kan ikke, for de timer rådighedsforpligtelsen dækker, samtidig ydes overarbejdsbetaling eller ulempeydelse i øvrigt.

#### **4. Til Bilag 1. Arbejdstid (m.v. (indtil 30. september 2006)**

HK/STAT og APL har givet tilsagn om, at AF-konsulenterne, inden for de muligheder der er i § 1, stk. 2, vil medvirke positivt til øget fleksibilitet i arbejdstidstilrettelæggelsen under hensyntagen til Arbejdsformidlingens behov, f.eks. i forhold til de behov for ændrede forretningsgange m.v. som bl.a. digitaliseret arbejdsmarkedsservice og samarbejdet med andre aktører kan medføre.

#### **5. Til Bilag 2. Inspirationskatalog vedrørende kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg**

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg mv. fremgår af Bilag 2.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 9. december 2005

P.M.V.

E.B.

**Anne Rosendal**

# Organisationsaftale for AF-konsulenter ved Arbejdsformidlingen

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

## § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

AF-konsulenter ved Arbejdsformidlingen.

## § 2. Lønssystemet

Lønssystemet etableres som et basislønssystem, der kan suppleres med centralt og/eller lokalt aftalte tillæg.

*Stk. 2.* De i §§ 3 og 4 omhandlede lønninger er beregnet for fuldtidsbeskæftigelse. Ved ansættelse på nedsat tid ydes forholdsmæssig løn.

*Stk. 3.* Lønssystemet er etableret i henhold til rammeaftalen om nye lønssystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale. Rammeaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om lønregulering, kvalifikations- og funktionstillæg, forhandlingsregler/-procedurer, forhåndsaftaler, resultatbaserede lønordninger, anciennitetsgaranti i forbindelse med overgang samt hvilke løndele der er pensionsgivende.

## § 3. Basislønninger

Alle basislønninger er angivet i årligt **grundbeløb, okt. 1997-niveau**.

**Indtil 30. september 2006** aflønnes AF-konsulenter med nedenstående basislønninger:

<b>Basisløntrin</b>	<b>Basisløn kr. årligt</b>	<b>Anciennitet</b>
1	Kr. 206.000	1-årigt
2	Kr. 216.000	1-årigt

3	Kr. 228.000	2-årigt
4	Kr. 240.000	1-årigt
5	Kr. 245.000	2-årigt
6	Kr. 255.000	

*Stk. 2.* Med virkning fra **1. oktober 2006** ændres AF-konsulenternes aflønning til nedenstående basislønninger:

<b>Basisløntrin</b>	<b>Basisløn kr. årligt</b>	<b>Anciennitet</b>
1	Kr. 217.000	2-årigt
2	Kr. 230.000	2-årigt
3	Kr. 240.000	1-årigt
4	Kr. 245.000	2-årigt
5	Kr. 255.000	

*Stk. 3.* Indplacering af allerede ansatte i det nye lønsystem sker i henhold til medarbejderens lønanciennitet.

*Stk. 4.* For nyansatte sker indplacering ved anvendelse af bestemmelserne i § 4 Lønanciennitet i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

#### **§ 4. Forhåndsftaler**

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 16.000,- i årligt grundbeløb (niv. okt. 1997) til AF-konsulenter beskæftiget med området *ligestilling*. Tillægget ydes under henvisning til klassifikationsaftale af 3. december 1986.

*Stk. 2.* Med virkning fra 1. oktober 2006 gøres det i stk. 1 nævnte tillæg pensionsgivende.

*Stk. 3.* Der ydes et ikke-pensionsgivende rådighedstillæg på kr. 11.800,- i årligt grundbeløb, (niv. okt. 1997) til AF-konsulenter beskæftiget med området *ligestilling*, jf. aftale mellem Finansministeriet og HK/STAT af 13. november 1990.

*Stk. 4.* Med virkning fra 1. oktober 2006 gøres det i stk. 3 nævnte tillæg pensionsgivende.

## **§ 5. Midlertidig tjeneste i højere stilling**

En AF-konsulent, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i en højere overenskomststilling eller i en højere tjenestemandstilling, er berettiget til betaling i overensstemmelse med de gældende regler om betaling mv. under midlertidig tjeneste i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken, under forudsætning af at AF-konsulenten overtager de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling.

*Stk. 2.* Ved midlertidig tjeneste i en stilling, hvortil der efter § 4 er knyttet tillæg, eller som er klassificeret på et højere skalatrin/en højere basisløn end slutlønnen ifølge § 3, anvendes tilsvarende regler.

## **§ 6. Pension**

Den ansatte indtræder ved ansættelsen i den ved kontrakt mellem Arbejdsmarkedsstyrelsen og Nordea-pension etablerede pensionsordning.

*Stk. 2.* Ansatte, der pr. 1. januar 1982 er overgået til aflønning som AF-konsulent, og som hidtil har været omfattet af den med Statsanstalten for Livsforsikring (nu Danica) etablerede ordning, forbliver under denne.

*Stk. 3.* **Indtil 30. september 2006** indbetales et pensionsbidrag på 15,79 pct. af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

*Stk. 4.* Med virkning **fra 1. oktober 2006** indbetales et pensionsbidrag på 16,09 pct. af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 5.* Ansatte, der er ansat med en gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse på under 15 timer, er ikke omfattet af stk. 1-4.

*Stk. 6.* Der tilkommer ud over nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

*Stk. 7.* Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der er fastsat i organisationsaftalen.

### **§ 7. Arbejdstid m.v. (indtil 30. september 2006)**

Ansatte under denne aftale er indtil 30. september 2006 omfattet af de i Bilag 1 nævnte arbejdstidsregler.

### **§ 8. Arbejdstid (fra 1. oktober 2006)**

Ansatte under denne aftale er fra 1. oktober 2006 omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten m.fl.

*Stk. 2.* Den fuldtidsansatte har ret til en spisepause af indtil en halv times varighed pr. arbejdsdag.

### **§ 9. Ikrafttræden og opsigelse**

Denne organisationsaftale har virkning fra 1. april 2005 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2008.

København, den 9. december 2005

HK/STAT  
**Tina Green**

AF-personalets Landsklub  
**Sven Andersen**

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



## Arbejdstid mv. (indtil 30. september 2006)

### § 1. Arbejdstid m.v.

De i §§ 3 og 4 omhandlede lønninger er beregnet for fuld arbejdstid, der er 37 timer ugentlig, inkl. spisepause af indtil 1/2 times varighed pr. arbejdsdag.

*Stk. 2.* I særlige tilfælde kan den ugentlige arbejdstid, hvis der er enighed mellem regionen og tillidsrepræsentanten herom, dog tilrettelægges med varierende tider således, at den over en periode (maks. 8 uger) i gennemsnit udgør 37 timer.

*Stk. 3.* Hvor det er muligt, tilrettelægges arbejdstiden efter lokal forhandling på ugens 5 første hverdage.

*Stk. 4.* Nedsat arbejdstid kan bevilges, når tjenesten tillader det, og i så fald reduceres lønnen og eventuelt tillæg tilsvarende. Hvis en ansøgning om nedsat arbejdstid afslås, skal afslaget efter anmodning begrundes skriftligt.

*Stk. 5.* Før der sker nyansættelser 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.

### § 2. Overarbejde

Ved overarbejde forstås beordret tjeneste, der strækker sig ud over den for *fuldtidsansatte* ugentlig fastsatte arbejdstid, jf. § 1, stk. 1. og 2.

*Stk. 2.* Hvis overarbejde finder sted, godtgøres det så vidt muligt med frihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 pct.

*Stk. 3.* I stedet for afspadsering efter stk. 2, kan der ydes overtidbetaling med et tillæg til timelønnen på 50 pct. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den pågældendes samlede faste årsløn, (ekskl. evt. rådighedstillæg), jf. §§ 2 og 5 samt eventuelt lokalt aftalte midlertidige og/eller varige tillæg. (Fra 1. april

2003 jf. §§ 3, 4 og 5 stk. 1, §§ 6 og 9 stk. 2 samt § 10 i aftale om nyt lønsystem, jf. bilag 3).

*Stk. 4.* I forbindelse med overarbejde ydes der i tiden mellem kl. 17:00 og 06:00 natpenge efter de for tjenestemænd gældende regler.

### **§ 3. Tjenesterejser**

Rejsetiden opgøres efter de for tjenestemænd gældende regler.

*Stk. 2.* Den tid uden for tjenestestedets normale kontortid, der medgår til rejsetid i forbindelse med tjenesterejser, afspadsreses i forholdet én til én.

*Stk. 3.* Hvis afspadsring ikke har været mulig i den måned, som følger efter den måned, hvori tjenesterejsen har fundet sted, ydes betaling med 1/1924 af årslønnen pr. time efter de for tjenestemænd gældende regler med et tillæg på 50 pct.

### **§ 4. Fridage**

Der tilkommer ansatte efter organisationsaftalen fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

# Inspirationskatalog vedrørende kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg

Nedenfor er nævnt forskellige kriterier, der kan anvendes ved de lokale forhandlinger af kvalifikations- og funktionsløn.

Listen er ikke udtømmende og skal betragtes som en inspiration til de kriterier, der aftales lokalt.

Af hensyn til den synlige sammenhæng mellem regionens prioriterede arbejdsopgaver og honoreringen heraf bør de kriterier, der ligger til grund for et kvalifikations- eller funktionstillæg fremgå af den enkelte aftale.

## Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg tildeles på grundlag af kriterierne i § 4, stk. 2. Nedenfor følger eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg, der baseres på de faglige og personlige kvalifikationer samt sociale egenskaber, som der er behov for i forhold til opgavevaretagelsen.

De faglige kvalifikationer er knyttet til medarbejderen og dennes opgavevaretagelse og omfatter både de faglige basiskvalifikationer og specielle kvalifikationer samt løbende erhvervelse af ny viden og færdigheder. De personlige kvalifikationer er dem, der ligger udover de snævert stillingsmæssige krav.

## Eksempler på kriterier:

- Særlige krav til erfaring, herunder krav til faglig eller arbejdsmæssig specialviden i bredden og dybden
- Arbejdsopgavernes tyngde
- Målrettet indsats arbejdsmarkedspolitisk og ligestillingsmæssigt
- Individuelle resultater
- Evner at varetage meget komplekse opgaver
- Deltager aktivt i omstilling og fornyelse af opgaveløsningen blandt andet af metoder, arbejdsprocesser m.v.
- Har gode forhandlingsevner

- Udviser selvstændighed og ansvarlighed
- Udviser engagement, initiativ og kreativitet til fremme af opgaveløsningen
- Er kvalitetsbevidst
- Udviser fleksibilitet og omstillingsparathed
- Udviser vilje og evne til at samarbejde,
- Har teamforståelse
- Udviser social ansvarlighed
- Evner at kommunikere og formidle på en forståelig og god måde
- Har gennemslagskraft i interne og eksterne relationer
- Fastholder og udvikler efterspurgte kompetencer.

### **Funktionstillæg**

Funktionstillæg er knyttet til opgaven, der varetages i stillingen eller i stillingsgruppen.

### **Eksempler på kriterier:**

- Specialistfunktioner
- Tovholder, internt/eksternt (kommune/amt, a-kasser, uddannelsesinstitutioner, virksomheder, grundregistrering, vejledningsforløb)
- Projektledelse / Projektdeltagelse
- Koordinerende opgaver
- Planlægnings- og undervisningsopgaver
- Coaching- og sparringsfunktioner
- Budgetansvar
- Ledelsesansvar
- Opgaver, der er helt centrale for AF's strategi og udvikling og/eller har stor politisk bevågenhed
- Opgaver inden for områder med behov for stor driftssikkerhed og kontinuitet
- Superbruger.