



Cirkulære om organisationsaftale for

Afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene

2005

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

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

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens område.....	7
§ 2. Lønsystemet.....	7
§ 3. Basisløn	7
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag.....	7
§ 5. Lønregulering mv.....	8
§ 6. Pension.....	8
§ 7. Forhandling og indgåelse af aftaler mv.	9
§ 8. Konstitution i højere stilling	9
§ 9. Arbejdstid mv.....	10
§ 10. Ikrafttræden mv.	10

Cirkulære om organisationsaftale for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har indgået vedlagte organisationsaftale for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene.

Organisationsaftalen udgør sammen med, den for tiden gældende StK-fællesoverenskomst af 2. juli 2002, det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2005 og afløser organisationsaftale af 23. maj 2002 for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene.

I forhold til organisationsaftalen af 23. maj 2002 er der sket følgende ændringer:

- Aftalen er sproglig og strukturel forenklet
- Det er præciseret at der ydes forholdsmæssig løn ved deltidsansættelse
- Pensionsbestemmelsen er ændret og pensionsbidraget er forhøjet til 13 pct. pr. 1. oktober 2006

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Til § 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløns

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

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.

Til § 7. Forhandling og indgåelse af aftaler

Et væsentligt element i det nye og lokalt 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 Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at Undervisningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution, kan indgås af den lokale ledelse.
- b) Dansk Funktionærforbund videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale med Dansk Funktionærforbunds lokale afdeling eller direkte med Dansk Funktionærforbund.

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, henholdsvis forbundet.

Ikrafttræden mv.

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2005.

Samtidig ophæves cirkulære af 23. maj 2003 om organisationsaftale for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene (Perst. nr. 042-03).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 12. december 2005

P.M.V.

E.B.

Astrid Marianne Hjortø

Organisationsaftale for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger StK-fællesoverenskomsten.

§ 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ansat ved AMU-centrene (i det følgende kaldet de ansatte).

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 4. Der kan endvidere lokalt ydes engangsvederlag, jf. § 4, stk. 4.

§ 3. Basisløn

Basislønnen udgør 270.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau pr. 1. oktober 1997).

Stk. 2. Ved deltidsansættelse ydes forholdsmæssig løn.

§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag

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 årligt grundbeløb (niveau pr. 1. oktober 1997).

Stk. 4. Der kan herudover ydes engangsvederlag, der fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som

- honorering af særlig indsats
- resultatløn.
- honorering af merarbejde

Stk. 5. Der kan indgås forhåndsftaler/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 mv.

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.

Stk. 3. Lønnen udbetales månedsvis forud for de før 1. september 1970 ansatte.

§ 6. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg efter § 4, stk. 1-2, i henhold til bestemmelserne i § 5, i StK-fællesoverenskomsten. Dog således, at der for de ansatte, der

- er fyldt 25 år og
- har mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år og
- har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit

med virkning fra 1. oktober 2006 i stedet indbetales et samlet pensionsbidrag på 13,0 pct. af de pensionsgivende lønde.

§ 7. Forhandling og indgåelse 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 Dansk Funktionærforbund. 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 organisationsaftalens 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 funktions- og kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 8. Konstitution i højere stilling

Såfremt en ansat konstitueres i en forstander-/lederstilling, og såfremt denne konstitution varer over 15 dage i sammenhæng, ydes der for hele perioden den ansatte et ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget beregnes som forskellen mellem den løn (inkl. evt. generelt og særligt tillæg), den pågældende ville opnå ved udnævnelse i lederstillingen, og den løn, der tilkommer den pågældende i henhold til organisationsaftalen, inkl. eventuelle tillæg.

Stk. 2. Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når den ansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

Stk. 3. I øvrigt gælder de for statens tjenestemænd gældende regler vedrørende ydelse af funktionsvederlag.

§ 9. Arbejdstid mv.

Basislønnen i § 3 forudsætter heldagsbeskæftigelse, hvorved forstås en arbejdstid svarende til normalt 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Omfanget af de ansattes undervisningspligt fastsættes af Undervisningsministeriet efter indstilling fra det pågældende AMU-center.

Stk. 3. Honorering af merarbejde sker i form af engangsvederlag, der fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte, jf. § 4, stk. 4.

Stk. 4. For regelmæssigt forekommende merarbejde af større omfang kan der i stedet for engangsvederlag efter § 4, stk. 4, ydes et fast tillæg efter principperne i rammeaftale af 24. januar 1996 om konvertering af over/-merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg. Et sådant tillæg forhandles og aftales efter reglerne i § 7.

§ 10. Ikrafttræden mv.

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

Stk. 2. Med virkning fra 1. april 2005 ophæves organisationsaftale af 23. maj 2003 for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene.

Stk. 3. Ansatte, der er omfattet af denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 6. december 2005

Dansk Funktionærforbund
Kim Vormsby

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Astrid Marianne Hjortø