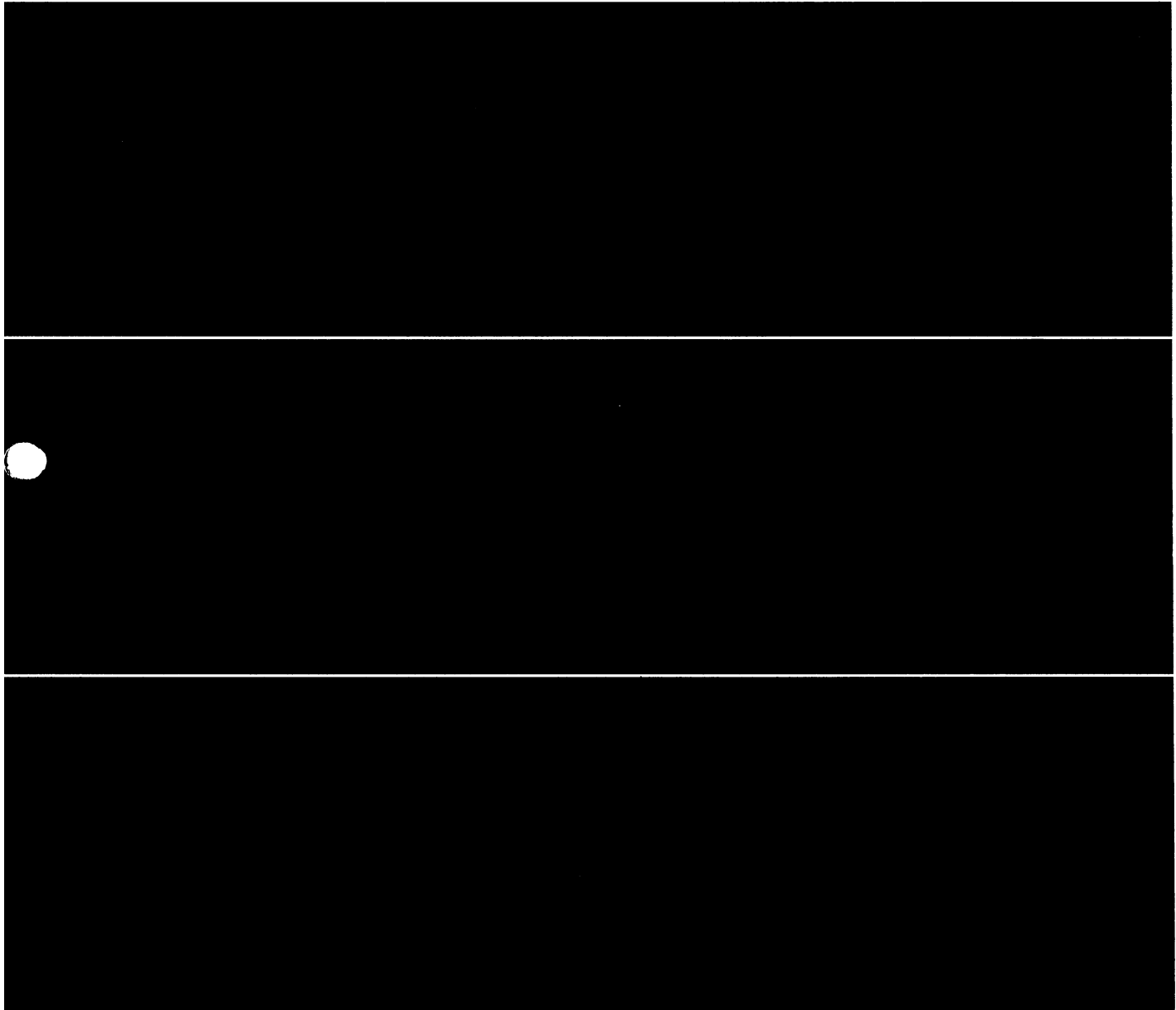




1991

Cirkulære om

Lokalløn og chefløn



<u>INDHOLD</u>	<u>SIDE</u>
1. INDLEDNING	3
1.2. Anvendelsesområde	4
2. PULJER TIL LOKALLØN	5
2.1. Puljernes størrelse og formål	5
2.2. Lønforbedringens karakter og størrelse	6
2.3. Nye stillinger og væsentlig stillingsændring	7
2.4. Procedure og aftale	8
2.5. Lønkoder til SCL-systemet	8
2.6. Genanvendelse af puljemidler	9
2.7. Tidligere genanvendelsesordninger	9
2.8. Særlige områder	10
2.9. Øvrige tillægsordninger	11
3. PULJER TIL CHEFLØN	12
3.1. Puljernes størrelse og formål	12
3.2. Lønforbedringens karakter og størrelse	13
3.3. Procedure og aftale	14
3.4. Lønkoder til SCL-systemet	14
3.5. Genanvendelse af puljemidler	15
4. KLASSIFICERINGSREGLER FOR LØNRAMME 35 - 40	17
4.1. Nye regler	17
4.2. Klassificering af nyoprettede stillinger	17
4.3. Omklassificering af eksisterende stillinger	19
4.4. Overgangsordning for eksisterende stillinger	20
4.5. Klassificering/omklassificering af visse stillinger	21
5. VEJLEDNING	22
6. IKRAFTTRÆDEN	22

CIRKULÆRE OM LOKALLØN OG CHEFLØN

1. INDLEDNING

Det er aftalt at justere og udbygge puljesystemet pr. 1. april 1991 med en pulje til lokalløn og en pulje til chefløn. De to puljer erstatter ministeriepuljeordningen 1989-1991 samt de chefpuljer, der siden 1987 er blevet afsat til en række særlige stillinger. Samtidig er der indført nye regler for klassificering/omklassificering af stillinger i lønramme 35-40, herunder stillinger på overenskomstvilkår i lønramme/bevillingslønsramme 35-40 (herefter alene benævnt lønramme).

Aftalen er indgået med centralorganisationerne - Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Overenskomstansattes Centralorganisation, Akademikernes Centralorganisation samt Lærernes Centralorganisation.

Formålet med puljerne til lokalløn og til chefløn er at sikre en højere grad af lokal lønpolitisk dispositionsfrihed og opnå en mere effektiv udnyttelse af puljemidlerne.

Begge puljer er decentrale og ministerieopdelte, og skal primært anvendes til individuelle formål.

Puljerne er tværgående og ikke opdelt på de enkelte centralorganisationer.

Dette indebærer, at al individuel lønfastsættelse af pulje for alle personalegrupper i lønramme 1-34 og tilsvarende lønniveauer på overenskomstområdet sker af lokallønspulje og for lønrammerne

35-40 af cheflønspulje. Formålet er at skabe større mulighed for fleksibilitet og sammenhæng i lønfastsættelsen i den lokale løn- og personalepolitik.

Endvidere skal ministerieområdernes eventuelle rekrutterings- og fastholdelsesproblemer løses af de to puljer.

1.2. Anvendelsesområde

Cirkulæret finder anvendelse for samtlige ministerier og styrelser.

Lokallønspuljerne dækker samtlige personalegrupper - såvel tjenestemænd og tjenestemandslignende som overenskomstansatte - der er ansat i stillinger i lønrammerne 1-34 og tilsvarende lønniveauer på overenskomstområdet, og omfattet af centralorganisationernes forhandlingskompetence, herunder timelønnet undervisning (timelønscirkulæret) og eksterne lektorer ved højere uddannelsesinstitutioner/ingeniørhøjskolerne.

Lokallønspuljerne anvendes tillige til de fondslønnede og regulativlønnede.

Cheflønspuljerne dækker chefer og specialister - såvel tjenestemænd som overenskomstansatte - der er ansat i stillinger i lønrammerne 35-40, som er omfattet af centralorganisationernes forhandlingskompetence.

For folkeskolens vedkommende videreføres og udbygges den hidtidige puljeordning om kommunernes folkeskolepulje. Der udsendes en særskilt vejledning herom.

2. PULJER TIL LOKALLØN

2.1. Puljernes størrelse og formål

Det er aftalt med centralorganisationerne, at der ud over de midler, der indgår i ministeriepuljeordningen 1989-91, afsættes yderligere 0,15 pct. pr. 1. april 1991 af lønsummen til lokalløn og yderligere 0,20 pct. pr. 1. april 1992.

De samlede lokallønspuljer vil i løbet af perioden 1991-1993 nå op på i alt ca. 300 mio. kr.

Med justeringen er der lagt vægt på, at den decentrale lønfastsættelse indgår som et reelt led i den lokale personalepolitik. Finansministeriet forudsætter derfor, at ministerierne snarest muligt videredelegerer puljemidler til styrelser og institutioner, og at delegeringen omfatter alle formål, som lokallønspuljen kan anvendes til.

Det henstilles, at ministeriernes departementer, inden der sker delegering af puljemidler til ministerieområdets institutioner, drøfter fordelingen med centralorganisationerne.

Puljerne er ikke på forhånd formålsbestemte, men anvendes bla. til personlige lønforbedringer, honorering af særlig indsats, tillæg for særlige arbejdsopgaver eller funktioner samt til løsning af eventuelle rekrutterings- og fastholdelsesproblemer. Der kan ikke aftales gruppevise omklassificeringer/tillæg, jf. dog pkt. 2.8.

Der er ikke afsat yderligere puljemidler til individuel omklassificering/tillæg.

Såfremt et ministerieområde ikke har anvendt sine lokallønsmidler inden 1. april 1993, kan Finansministeriet overføre midlerne til anvendelse inden for et andet ministerieområde.

I særlige tilfælde kan der overføres midler fra cheflønspuljen til lokallønspuljen og omvendt. Centralorganisationerne eller de organisationsled, der bemyndiges dertil, orienteres om eventuel overførsel af midler mellem de to puljer.

2.2. Lønforbedringens karakter og størrelse

Lønforbedringerne aftales som personlige omklassificeringer/tillæg med henvisning til en stillingsindehavers personlige kvalifikationer. Der sker ikke herved ændring i stillingens varige klassificering. Ved ledighed genbesættes stillingen med aflønning efter den lønramme, lønskala eller lignende, som den oprindeligt var henført til, og midlerne (lønforbedringen) tilbageføres til lokallønspuljen.

Lønforbedringen kan også aftales som midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

I særlige tilfælde kan lønforbedringen dog ske som varig omklassificering af stillingen/stillingstillæg, såfremt der er tale om varige og væsentlige ændringer i stillingsindholdet. Ved ledighed genbesættes stillingen med den forhøjede aflønning

Endelig kan der aftales tillæg for varetagelse af særlige arbejdsopgaver - f.eks., arbejdsbestemte tillæg - eller for særlige funktioner. Der kan ikke aftales ændringer, der griber ind i generelle ordninger i henhold til overenskomster og aftaler, og som omfatter flere ministerier.

Bevillingsgrænsen mellem lønramme 1-34 inkl. og lønramme 35 kan ikke overskrides ved lønforbedringen.

Der kan dog aftales et ikke-pensionsgivende tillæg, uanset om den samlede løn inkl. tillæg herved vil overstige, hvad der svarer til lønnen i lønramme 35 eller derover. Dette gælder uanset om tillægget til en overenskomstansat herved bliver større end overenskomstens almindelige grænse for ikke-pensionsgivende tillæg. Der sker ikke herved nogen ændring af stillingens varige klassificering.

Stillinger, der er besat på overenskomstvilkår med et pensionsgivende tillæg, der er større end 43.000 kr. (niveau 1. oktober 1984) er omfattet af cheflønspuljen.

2.3. Nye stillinger og væsentlig stillingsændring

Nyoprettede stillingers varige klassificering belaster ikke puljerne. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg, der ydes ved nyansættelse i henhold til en række overenskomster. Som supplement til den varige klassificering inkl. evt. tillæg kan der aftales personlige tillæg, f.eks. rekrutteringstillæg, der finansieres af lokallønspuljen.

For overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten er adgang til at yde tillæg som følge af væsentlig stillingsændring, kan lønforbedringer, der begrundes med "væsentlig stillingsændring", alene ydes uden for pulje ved egentlig forfremmelse - typisk efter stillingsopslag. Ændres en stilling i et omfang, der må sidestilles med ansættelse i en ny stilling, kan der dog ligeledes ydes tillæg uden for pulje.

Øvrige ændringer afholdes af lokallønspulje.

2.4. Procedure og aftale

Puljerne udmeldes i lønniveauet pr. 1. april 1991, og puljeforbrug samt tilbageførte puljemidler (til genanvendelse) opgøres i samme lønniveau.

Det enkelte ministerium meddeler centralorganisationerne, hvem man har bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler. Tilsvarende meddeler centralorganisationerne det enkelte ministerium, hvem der er bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler.

Udmøntning af lønforbedringer sker løbende ved lokal aftale mellem ledelsen og vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Såvel ministerier/styrelser/institutioner som organisationerne kan fremsætte forslag om anvendelse af puljen.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt, og senest 6 uger efter, at et forslag er modtaget af ministeriet/styrelsen/institutionen eller den forhandlingsberettigede organisation. Fristen kan fraviges ved lokal aftale.

Ministerierne orienterer en gang årligt (pr. 31. december) Finansministeriet og centralorganisationerne om ministerieområdets samlede forbrug af puljerne til lokalløn, herunder hvilke midler, der er til rådighed.

2.5. Lønkoder til SCL-systemet

Enhver lønforbedring aftalt af puljer til lokalløn indberettes til Statens Regnskabsdirektorat (SCL-systemet) på følgende lønkoder:

-
- 0260 Engangsvederlag
 - 0261 Personligt midlertidigt tillæg
 - 0262 Personligt varigt tillæg
 - 0263 Personlig omklassificering til højere lønramme
 - 0264 Varigt stillingsmæssigt tillæg
 - 0265 Varig stillingsmæssig omklassificering til højere lønramme

2.6. Genanvendelse af puljemidler

Følgende puljemidler indgår ved ledighed i ministerieområdets lokallønspulje med henblik på genanvendelse, idet de ledige puljemidler opskrives til lønniveauet pr. 1. april 1991:

- Samtlige personlige lønforbedringer, der ydes af puljer til lokalløn.
- Samtlige personlige lønforbedringer, der er ydet af ministeriepuljer til ansatte i stillinger i lønramme 1-34, jf. Finansministeriets cirkulære af 22. maj 1989 (LP.nr. 40/89)
- Samtlige personlige lønforbedringer ydet af flekslønsordningen 1987-89, jf. Finansministeriets cirkulærer af 29. juli 1987 (LP.nr. 96/87 og 97/87).

2.7. Tidligere genanvendelsesordninger

Alle tidligere genanvendelsesordninger er bortfaldet bortset fra følgende:

- På kontorfunktionærområdet bortfalder ved ledighed alle tillæg ydet før 1. april 1989 til assistenter og overassistenter, hvad enten disse er ydet af tidligere omklassificerings-

puljer eller er fastsat i forbindelse med klassificering af nyoprettede stillinger.

Provenuet fra de ledige tillæg anvendes decentralt til omklassificering til overassistent, kontorfuldmægtig, ekspeditionssekretær eller afdelingsleder.

Tillæg ydet i henhold til **generel aftale** eller overenskomst (f. eks. tillægget til assistenters slutløn), eller for bestemte funktions- eller stillingstyper (f.eks. driftsadministratorer ved AF-Match og vagtholdsledere i Udenrigsministeriet (overassistent med tillæg)) bortfalder dog ikke.

Ved ledighed i stillinger som kontorfuldmægtig og højere, som er tillagt et kvalifikationstillæg forud for 1. april 1989, anses disse tillæg som stillingstillæg og som hørende til pågældende stillings varige klassificering.

- Genanvendelsesordningen i henhold til cirkulære om stillingsstruktur for videnskabelige stillinger ved sektorforskningsinstitutioner opretholdes uændret.

2.8. Særlige områder

For DSB, P&T, Politiet, Kriminalforsorgen, Told- og Skattestyrelsen samt Forsvarsministeriet kan der i mindre omfang aftales gruppevis omklassificeringer, forudsat at omklassificeringerne omfatter personalegrupper, der kun findes inden for den pågældende styrelses område.

Der kan mellem Finansministeriet og centralorganisationerne aftales tilsvarende ordning for andre områder.

2.9. Øvrige tillægsordninger

Lokallønspuljerne berører ikke særlige tillægsordninger for grupper, der har hjemmel i overenskomst eller aftale - f.eks. rådhedstillæg til akademiske fuldmægtige - og tillæg til assistenter på sluttrin. Som følge heraf kan sådanne tillæg ikke tilføres lokallønspuljen ved ledighed.

3. PULJER TIL CHEFLØN

3.1. Puljernes størrelse og formål

Der er afsat en cheflønspulje for hvert ministerieområde til ydelse af tillæg til ansatte i stillinger, der er klassificeret i lønramme 35-40.

Det er aftalt med centralorganisationerne, at der afsættes 11 mio. kr. pr. 1. april 1991 og yderligere 11 mio. kr. pr. 1. april 1992 til lokale cheflønspuljer. Hertil kommer 0,15 pct. pr. 1. april 1991 af lønsummen for stillinger i lønramme 35-40 og yderligere 0,20 pct. pr. 1. april 1992.

Ministerieområdets departement kan videredelegere midler til styrelser og institutioner.

Puljerne er ikke på forhånd formålsbestemte, men anvendes til ydelse af personlige tillæg til ansatte i stillinger i lønramme 35-40, For så vidt angår omklassificering til højere lønramme se afsnit 4.3

Stillinger, der er besat på overenskomstvilkår med et pensionsgivende tillæg, der er større end 43.000 kr. (niveau 1. oktober 1984), er omfattet af cheflønspuljen.

Lektorstillinger ved de højere uddannelsesinstitutioner er ikke omfattet af cheflønspuljen, uanset om lektoren oppebærer et pensionsgivende tillæg, der er større end 43.000 kr. eller er ansat på tjenestemandsvilkår med personlig klassificering i lønramme 35. Disse stillinger er omfattet af lokallønspuljen.

Cheflønspuljerne omfatter ikke stillinger, der er eller bliver henført til pkt. 4.5.

3.2. Lønforbedringens karakter og størrelse

Lønforbedringer af puljen aftales som et ikke-pensionsgivende tillæg, der bortfalder senest ved ledighed i stillingen. For ansatte på overenskomstvilkår kan tillægget dog gøres pensionsgivende.

I særlige tilfælde kan der overføres midler fra lokallønspuljen til cheflønspuljen og omvendt. Centralorganisationerne eller de organisationsled, der bemyndiges dertil, orienteres om eventuel overførsel af midler mellem de to puljer.

Lønforbedringerne aftales som personlige tillæg med henvisning til en stillingsindehavers personlige kvalifikationer og resultater, eller som engangsvederlag. Der sker ikke herved ændring i stillingens varige klassificering. Ved ledighed genbesættes stillingen med aflønning efter den lønramme, som den oprindeligt var henført til, men uden tillæg, og tillægget tilbageføres til cheflønspuljen.

Med hensyn til personlige og stillingsmæssige oprykninger til højere lønramme, se afsnit 4.3.

Det er forudsat, at puljemidlerne anvendes til individuelle lønforbedringer.

3.3. Procedure og aftale

Puljerne udmeldes i lønniveauet pr. 1. april 1991, og puljeforbrug samt tilbageførte puljemidler (til genanvendelse) opgøres i samme lønniveau.

Det enkelte ministerium meddeler centralorganisationerne, hvem man har bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler. Tilsvarende

meddeler centralorganisationerne det enkelte ministerium, hvem man måtte have bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler.

Udmøntning af lønforbedringer sker løbende ved lokal aftale mellem ledelsen og vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Såvel ministerier/styrelser/institutioner som organisationerne kan fremsætte forslag om anvendelse af puljen.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt, og senest 6 uger efter, at et forslag er modtaget af ministeriet/styrelsen/institutionen eller den forhandlingsberettigede organisation. Fristen kan fraviges ved lokal aftale.

Ministerierne orienterer en gang årligt (pr. 31. december) Finansministeriet og centralorganisationerne om ministerieområdets samlede forbrug af puljerne til chefløn, herunder hvilke midler, der er til rådighed.

3.4. Lønkoder til SCL-systemet

Enhver lønforbedring aftalt af cheflønspuljer indberettes til Statens Regnskabsdirektorat (SCL-systemet) på følgende lønkoder:

- 0260 Engangsvederlag
- 0261 Personligt midlertidigt tillæg
- 0262 Personligt varigt tillæg
- 0263 Personlig omklassificering til højere lønramme
- 0265 Varig stillingsmæssig omklassificering til højere lønramme

3.5. Genanvendelse af puljemidler

Følgende midler indgår i ministeriets cheflønspulje, idet de opskrives til aktuelt lønniveau:

- Opskrivning af cheflønspuljen i forbindelse med nyklassificering af stillinger, jf. pkt. 4.2.
- Samtlige særlige tillæg (bortset fra topcheftillæg og åremålstillæg) til tjenestemænd i stillinger i lønramme 35 - 40, der er ydet efter de hidtidige klassificeringsregler, overføres ved ledighed i stillingen til ministerieområdets cheflønspulje, jf. pkt. 4.4.
- Pensionsgivende kvalifikationstillæg til ansatte på overenskomstvilkår i stillinger i lønramme 35 - 40 (bortset fra topcheftillæg og åremålstillæg), der er ydet efter de hidtidige klassificeringsregler. Tillægget overføres ved ledighed i stillingen til ministerieområdets cheflønspulje efter principperne for overenskomstansatte i pkt. 4.4.
- Tillæg ydet af de decentrale kontorchefpuljer eller andre decentrale chefpuljer til stillinger i lønramme 35-40 overføres ved ledighed i stillingen til ministerieområdets cheflønspulje.
- Uforbrugte midler i de decentrale kontorchefpuljer eller andre decentrale chef- og specialistpuljer til stillinger i lønramme 35-40 overføres pr. 1. april 1991 til ministerieområdets cheflønspulje.

- Personlige tillæg, der er ydet til hindring af lønnedgang til chefer og specialister f.eks. i forbindelse med omklassificering, overføres ved ledighed i stillingen til ministerieområdet cheflønspulje og kan genanvendes.
- Tillæg ydet af ministeriepulje til ansatte i lønramme 35-40 overføres ved ledighed til cheflønspuljen.
- Ledigblevne tillæg, der er ydet af cheflønspulje, tilbageføres til puljen og kan genanvendes. Såfremt stillingen nedlægges bortfalder tillægget dog, og midlerne kan ikke genanvendes.

4. KLASSIFICERINGSREGLER FOR LØNRAMME 35 - 40

4.1. Nye regler

Der er med virkning fra 1. april 1991 indgået aftale med centralorganisationerne om at indføre nye regler for klassificering af stillinger i lønramme 35-40.

Klassificering af stillinger i lønramme 35-40 forelægges som hidtil Finansministeriet, Administrations- og Personaledepartementet.

Ved klassificeringen indplaceres stillingen i en lønramme. Eventuelt tillæg ydes af den lokale cheflønspulje, jf. pkt. 3.2.

De nye klassificeringsregler omfatter samtlige stillinger klassificeret i lønramme 35-40, herunder stillinger oprettet/besat på overenskomstvilkår.

De i pkt. 4.5 nævnte stillinger er dog ikke omfattet af de nye klassificeringsregler og lokale cheflønspuljer.

Klassificeringsreglerne omfatter heller ikke tjenestemænd i folkeskolen, der er ansat i kommuner og amter samt ledere ved private grundskoler.

4.2. Klassificering af nyoprettede stillinger i lønramme 35-40

Tjenestemænd

Ved klassificering af nyoprettede stillinger aftaler Finansministeriet og den forhandlingsberettigede centralorganisation, hvilken lønramme stillingen skal henføres til. Finansministeriet og

den forhandlingsberettigede centralorganisation aftaler ligeledes ydelse af eventuelt topcheftillæg.

Eventuelt personligt tillæg aftales decentralt af ministerieområdets cheflønspulje. Tillægget aftales som et ikke-pensionsgivende tillæg.

Overenskomstansatte

For stillinger, der er oprettet på overenskomstvilkår, aftaler Finansministeriet og vedkommende centralorganisationen, hvilken lønramme stillingen skal henføres til. Finansministeriet og centralorganisationen aftaler ligeledes ydelse af eventuelt topcheftillæg.

Til stillinger, der besættes på overenskomstvilkår, aftales et pensionsgivende tillæg, der til enhver tid udligner forskellen mellem den fælles-akademiske lønskala på det aktuelle løntrin og den lønramme, stillingen ville være henført til på tjenestemandsvilkår (dvs. uden særligt tillæg). Hvis stillingen besættes med en ikke-akademiker, sker ansættelse i henhold til den pågældendes normale overenskomst og udligningstillægget beregnes ud fra denne overenskomst.

Eventuelt personligt tillæg, ud over udligningstillægget, aftales decentralt af ministerieområdets cheflønspulje. Tillægget kan gøres pensionsgivende og staten indbetaler 10 pct. af tillægget i pensionsbidrag, imod at den ansatte selv indbetaler 5 pct. i eget pensionsbidrag.

Puljeopskrivning

I forbindelse med klassificering af stillingen aftaler Finansministeriet og den forhandlingsberettigede centralorganisation samti-

dig opskrivning af ministerieområdets cheflønspulje. Opskrivningen sker med et fast beløb på 36.500 kr. (niveau 1. april 1991).

I særlige tilfælde kan størrelsen af det faste beløb, drøftes mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede centralorganisation.

4.3. Omklassificering af eksisterende stillinger

Såfremt et ministerium eller en centralorganisation ønsker en bestående stilling oprykket til en højere lønramme, forelægges omklassificeringen for Finansministeriet. Forslag forelægges Finansministeriet som hovedregel en gang årligt (september).

Omklassificering af stillinger til højere lønramme aftales mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede centralorganisation.

Finansministeriet og den forhandlingsberettigede centralorganisation aftaler ligeledes ydelse af eventuelt topcheftillæg.

Udgiften til omklassificering af stillinger til højere lønramme afholdes af ministerieområdets decentrale cheflønspulje.

Eventuelt personligt tillæg aftales efterfølgende decentralt af ministerieområdets cheflønspulje. Tillægget aftales som et ikke-pensionsgivende tillæg. For overenskomstansatte kan tillægget dog gøres pensionsgivende og staten indbetaler 10 pct. af tillægget i pensionsbidrag, imod at den ansatte selv indbetaler 5 pct. i eget pensionsbidrag.

4.4. Overgangsordning for eksisterende stillinger

Tjenestemænd

Ansatte i stillinger i lønramme 35 - 40, der er klassificeret med særligt tillæg, bevarer dette tillæg som en personlig ordning. Tilsvarende gælder personlige tillæg til chefer, der er ydet til hindring af lønnedgang f.eks. i forbindelse med omklassificering som følge af stillingsvurderingsundersøgelse.

Tillægget overføres ved ledighed i stillingen til ministerieområdets cheflønspulje og kan umiddelbart genanvendes. Stillingen er herefter klassificeret i den hidtidige lønramme uden tillæg.

Såfremt stillingen nedlægges bortfalder tillægget. Tilsvarende gælder tillæg ydet af cheflønspulje.

Overenskomstansatte

Ansatte på overenskomstvilkår i stillinger i lønramme 35- 40 med et pensionsgivende kvalifikationstillæg bevarer dette tillæg som en personlig ordning. Tilsvarende gælder personlige tillæg til chefer, der er ydet til hindring af lønnedgang i forbindelse med omklassificering som følge af stillingsvurderingsundersøgelse.

Tillægget overføres ved ledighed i stillingen til ministerieområdets cheflønspulje og kan umiddelbart genanvendes. Der foretages dog reduktion for den del af tillægget, der udligner forskellen mellem sluttrinnet efter den fælles-akademiske lønskala og tjenestemandens lønrammeløn. Stillingen er herefter klassificeret i den lønramme uden tillæg, der ligger til grund for klassificeringen.

Hvis stillingen ikke er klassificeret i en lønramme, forelægges stillingen til klassificering i Finansministeriet senest ved ledighed i stillingen.

Såfremt stillingen nedlægges, bortfalder tillægget. Tilsvarende gælder tillæg ydet af cheflønspulje.

Opskrivning af cheflønspuljen med ledigblevne pensionsgivende tillæg foretages således:

Det ledigblevne pensionsgivende tillæg

- ÷ Pensionsgivende udligningstillæg svarende til forskellen mellem sluttrinnet på den fælles akademiske lønskala og tjenestemandens lønrammeløn efter de nye regler, jf. pkt. 4.2

I alt beløb der overføres til cheflønspulje

4.5. Klassificering/omklassificering af visse stillinger

Der nedsættes et særligt cheflønsudvalg, som afgiver indstilling inden Finansministeriet indgår aftale med vedkommende centralorganisation om lønnen for de øverste stillinger i staten.

Cheflønsudvalget afgiver indstilling til Finansministeriet om individuel klassificering/ omklassificering - lønramme og særligt tillæg - af stillinger som f.eks:

Departementschef
Generaldirektør for P&T
Generaldirektør for DSB
Præsident for Højesteret
Rigsstatistiker
Direktør i Told- og Skattestyrelsen
Direktør i Udenrigsministeriet

Ændring af den kreds af stillinger, hvorom der afgives indstilling, kan drøftes i udvalget.

Forslag til individuel klassificering/omklassificering af stillingerne kan fremsættes af Finansministeriet og vedkommende centralorganisation.

5. VEJLEDNING

Finansministeriet har i samarbejde med centralorganisationerne udarbejdet en vejledning om lokalløn og chefløn, der giver praktiske anvisninger på, hvorledes ordningen anvendes. Vejledningen udsendes samtidig med dette cirkulære.

Henvendelse om dette cirkulære kan rettes til Administrations og Personaledepartementet, 1., 2. og 3. kontor.

6. IKRAFTTRÆDEN

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1991.

Samtidig bortfalder cirkulære af 22. maj 1989 (LP.nr. 40/89) om ministeriepuljer.

Finansministeriet
Administrations- og
Personaledepartementet

den 18. april 1991
P.M.V.

Finn Hoffmann

APD. nr. 25/91	Udsendt fra APD 18. april 1991
APD. j.nr. 1. kt. 1991 -41120/001-1	PKAT
Henvendelse om dette cirkulære rettes til APD, 1.,2., og 3. . kt.	
Adresse: Bredgade 43 DK-1260 København K	Telefon 33 92 33 44 Telefax 33 15 01 27

