



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om

**Organisationsaftale for  
håndværkere i staten**

**1997**



---

**INDHOLD****Side****CIRKULÆRE**

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

**ORGANISATIONSAFTALE**

ə 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	5
ə 2. Løn.....	5
ə 3. Særlige tillæg.....	5
ə 4. Arbejdsbestemte tillæg.....	6
ə 5. Arbejdstid.....	7
ə 6. Søgnehelligdagsbetaling.....	8
ə 7. Overarbejde.....	8
ə 8. Konvertering af overarbejdsbetaling til omsorgsdage .....	9
ə 9. Tilkald uden forbindelse med rådighedstjeneste.....	10
ə 10. Holddrift.....	10
ə 11. Forskudt arbejdstid (vagtjeneste) .....	11
ə 12. Rådighedstjeneste.....	12
ə 13. Ikrafttræden og opsigelse.....	12

Bilag A Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for håndværkere i staten.....	15
--	----



## CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFТАLE FOR HÅNDVÆRKERE I STATEN

### GENERELLE BEMÆRKNINGER

Finansministeriet og håndværkerorganisationerne har den 14. januar 1998 indgået medfølgende organisationsaftale for håndværkere i staten.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 30. juni 1997 det samlede overenskomstgrundlag.

### Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

#### Til § 2. Løn

Ændringen af lønforløbene har virkning fra 1. april 1997 og gennemføres i øvrigt således:

Ansatte på sats II skaltrin 26 oprykker til skaltrin 27.

Ansatte på sats III skaltrin 27 oprykker til skaltrin 28.

Samtlige ansatte på skaltrin 26 i satsområderne III, IV, V og VI indplaceres på skaltrin 27 med bevarelse af hidtidig oprykkelsesdato.

Aflønning efter skaltrin 24, sats VI kan tidligst finde sted i forbindelse med ansættelse af håndværkere efter organisationsaftalens udsendelse.

#### Til § 4, stk 1. Undervisningstillæg

Visse institutioner har hidtil kunnet benytte Finansministeriets cirkulære om vederlæggelse mv. af timelønnet undervisning ved aflønningen af håndværkere, som foretager undervisning. De pågældende institutioner vil fortsat kunne anvende denne aflønningsform.

### **Til § 7. Overarbejde**

Der er mellem organisationsaftalens parter enighed om, at tillægget på 50 pct. som hidtil ydes for overarbejde, som har fundet sted de 3 første klokketimer efter normal arbejdstids ophør, medens der for overarbejde udført i tiden herefter ydes tillæg på 100 pct.

### **Forsøg med nye lønsystemer**

Som bilag A til organisationsaftalen er optaget aftale af 10. november 1997, som er grundlag for iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer.

.....

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1997. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 19. januar 1996 (Fmst.nr. 3/96).

Finansministeriet,  
Den 15. januar 1998

P.M.V.  
E.B.

**Carsten Holm**

## ORGANISATIONSAFTALE FOR HÅNDVÆRKERE I STATEN

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel.

### § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter håndværkere, ansat i stillinger som håndværker på overenskomstvilkår ved samtlige statsinstitutioner, for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår. Undtaget herfra er ansatte ved institutioner, for hvilke der er indgået særskilt overenskomst.

### § 2. Løn

Håndværkere aflønnes efter nedenstående skalatrin, der alle er 2-årige.

<b>Stedtillægssats</b>				
<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>
24	24	24	24	24
25	25	25	25	25
27	27	27	27	27
-	28	28	28	28
-	-	-	-	29

### § 3. Særlige tillæg

Til håndværkere, der tilrettelægger og fordeler arbejdet for kollegerne og tillige selvstændigt varetager indkøb af materialer og værktøj samt den daglige vedligeholdelse af værksted, laboratorium eller lignende, ydes - udover eventuelt kvalifikationstillæg - formandstillæg på 535,74 kroner pr. måned pr. 1. april 1997 (grundbeløb okt. 1997 535,74 kroner), såfremt der ved laboratoriet, værkstedet eller lignende er beskæftiget mindst 4 personer (inkl. formand).

Er der beskæftiget 8 eller flere personer (inkl. formand), udgør formands-tillægget 1071,48 kroner pr. måned pr. 1. april 1997 (grundbeløb okt. 1997 1071,48 kroner).

Tillægget bevilges af institutionen efter indstilling af vedkommende leder og tillidsrepræsentant.

*Stk. 2.* Til håndværkere, der er beskæftiget ved arbejde, hvortil kræves

- autorisation som gas-, vand- og sanitetsmester, eller
- elektroinstallatøreksamen, eller
- eksamen som elektroniktekniker, eller
- eksamen som stærkstrømstekniker, eller
- eksamen som datamekaniker, eller
- eksamen som medietekniker,
- autorisation som kølemontør,

ydes et tillæg på 13.300 kr. pr. år pr. 1. april 1997 (grundbeløb okt. 1997 13.300 kr.).

*Stk. 3.* De i stk. 1 og 2 anførte tillæg reguleres som tjenestemændenes særlige tillæg.

#### § 4. Arbejdsbestemte tillæg

Til håndværkere, der varetager selvstændig undervisning, ydes et fradrag i den ugentlige arbejdstid på 10 minutter pr. præsteret undervisningstime.

*Stk. 2.* Til snedkere og tømrere, der anvender eget håndværktøj, ydes et tillæg på 241,08 kr. pr. måned pr. 1. april 1997 (grundbeløb okt. 1997 241,08 kr.). Tillægget reguleres som tjenestemændenes særlige tillæg.

*Stk. 3.* Ved særligt smudsigt eller ubehageligt arbejde ydes et smuds/gene/svejsetillæg, som fastsættes ved lokal aftale. Tillæggene aftales som månedlige (uregulerede) beløb inden for den eksisterende tillægssum pr. 1 april 1993.



*Stk. 4.* Til håndværkere, der varetager selvstændig instruktion ved skolepraktik i henhold til lov om skolepraktik ved erhvervsuddannelserne, ydes et tillæg som følger:

	1. april 97	grundbeløb	okt. 97
Hold med 10 praktikanter eller derover	12.100 kr.		12.100 kr.
Hold med 3-10 praktikanter	6.000 kr.		6.000 kr.

Tillægget ydes månedligt i forhold til beskæftigelsesgraden ved skolepraktik.

*Stk. 5.* Håndværkere, der oppebærer tillæg for varetagelse af skolepraktik i henhold til stk. 4, kan ikke samtidig oppebære anden honorering for dette arbejde.

### § 5. Arbejdstid

Den normale arbejdstid er 37 timer ugentlig og kan placeres mellem kl. 06.00 og kl. 17.00. Placering af arbejdstiden sker efter drøftelse med medarbejderne.

*Stk. 2.* Hvis der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/-klubben er enighed herom, kan det fastsættes, at arbejdstidsnedsættelser opspares til senere afvikling.

*Stk. 3.* Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

*Stk. 4.* Der kan mellem institutionen og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

*Stk. 5.* 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.

*Stk. 6.* Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

*Stk. 7.* Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer og højst 30 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

*Stk. 8.* Overarbejde i forbindelse med deltidsansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted.

## § 6. Søgnehelligdagsbetaling

Der ydes fuld løn for søgnehelligdage, det vil sige skalaløn samt faste månedlige tillæg.

Ved søgnehelligdage forstås nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. på- skedag, St. Bededag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag, såfremt de pågældende helligdage ikke falder på en søndag. Grundlovsdag betragtes som halv søgnehelligdag.

1. maj ydes der frihed i henhold til de hidtidige kutymmer og lokale aftaler.

## § 7. Overarbejde

Overarbejde er arbejde, der udføres ud over den fastlagte daglige arbejdstid.

### *Stk 2. Tilrettelæggelse*

Overarbejde må normalt kun udføres i højst 12 timer pr. måned. Eventuelt nødvendigt overarbejde herudover, fx i forbindelse med søn- og helligdage, kan kun finde sted efter aftale mellem tillidsrepræsentanten og institutionen.

Efter anmodning skal der udleveres en månedlig oversigt over alt udført overarbejde til tillidsrepræsentanten (værkstedsrepræsentanten).

### *Stk 3. Varsling*

Ved overarbejde, der ikke er varskoet dagen før, betales et varskotillæg på 70 pct. af den for det pågældende skalatrin beregnede timeløn, dog kun for så vidt overarbejdet udstrækkes ud over 1 time efter almindelig arbejdstids ophør.

### *Stk 4. Afspadsring/betaling*

Institutionen og den ansatte er ansvarlig for, at overarbejde afspadsres inden 6 måneder efter overarbejdets udførelse, medmindre der rent undtagelsesvis indgås aftale mellem tillidsrepræsentanten og institutionen om en længere tidsfrist eller betaling af overarbejdet.

Overarbejde afspadsres/betales med følgende tillæg:

For den 1., 2. og 3. klokketime efter normal

arbejdstids ophør 50 pct.  
For den 4. og følgende timer 100 pct.  
For overarbejde på søn- og helligdage  
samt forud aftalte fridage 100 pct.

I forbindelse med afspadsering oppebæres fuld løn, det vil sige skalaløn og faste månedlige tillæg.

Såfremt overarbejde godtgøres med betaling, beregnes overarbejdstillægget på baggrund af den til enhver tid gældende timeløn for det pågældende skalatrin.

### § 8. Konvertering af overarbejdsbetaling til omsorgsdage

Hvis der i medfør af § 7, stk. 4, er indgået aftale mellem tillidsrepræsentanten og institutionen om betaling af overarbejdet, kan den ansatte i stedet for vælge at få godskrevet betalingen som omsorgsdage/-timer efter reglerne i fællesoverenskomstens § 13, stk. 3-5.

### § 9. Tilkald uden forbindelse med rådighedstjeneste

For tilkald til overarbejde efter at have forladt arbejdspladsen skal afspadsering/betaling på søn- og helligdage beregnes på grundlag af et overarbejde af mindst  $7 \frac{3}{5}$  times varighed og på lørdage og andre hverdagsfridage af mindst 5 timer, og på hverdage af mindst 4 timer.

Ved overgang fra overarbejde på fridag til efterfølgende fridag kan der dog maksimalt ydes for  $7 \frac{3}{5}$  time, medmindre det præsterede timetal overskrider ovenstående timetal. For søn- og helligdage samt lørdage og andre hverdagsfridage regnes døgnet som fra kl. 06.00 til kl. 06.00.

### § 10. Holddrift

Arbejde i holddrift er, hvor holdene afløser hinanden. Holddriften kan udføres enten som 2- eller 3-holdsdrift eller som kontinuerlig drift.

#### Stk. 2. Arbejdstiden

Arbejdstiden er 37 timer på alle tre hold.

Der optjenes 2 timer pr. 37 timer ved 2. og 3. hold, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår.

Fridagene lægges efter aftale mellem institutionen og håndværkeren. Ved afvikling af de opsparede fridage/timer betales der normal løn. Ved fratreden kan det opsparede antal timer udbetales.

*Stk. 3. Tilrettelæggelse*

Arbejde i holddrift skal lægges for mindst 4 uger ad gangen.

*Stk. 4. Varslingsbestemmelse*

Ved tilrettelæggelse af holddrift skal der gives 48 timers varsel.

Såfremt rettidigt varsel ikke gives, ydes der for præsterede arbejdstimer uden for den pågældendes normale arbejdstid, indtil rettidigt varsel indtræffer, tillæg for den 1., 2. og 3. time på 50 pct. og for den 4. og følgende timer på 100 pct. af den til enhver tid gældende timeløn for det pågældende skalatrin.

*Stk. 5. Overarbejde*

Betaling for overarbejde i forbindelse med holddrift er for alle hold de i overenskomsten fastsatte tillæg for overarbejde i forbindelse med dagarbejde, regnet ud fra holdenes normale arbejdstid.

For overarbejde i fortsættelse af 2. samt eventuelt 3. hold ydes ud over overarbejdstillæg den sidst oppebårne betaling for holddrift.

*Stk. 6. Betaling for holddrift (natpenge mv.)*

- a. I tiden fra kl. 17.00 til kl. 06.00 ydes natpenge, jf. § 1, stk. 1, i aftale mellem Finansministeriet og CFU om natpenge mv.
- b. For arbejde og vagttjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, grundlovsdag og juleaftensdag ydes godtgørelse i henhold til § 2 i aftale mellem Finansministeriet og CFU om natpenge mv.

**§ 11. Forskudt arbejdstid (vagtjeneste)**

---

Forskudt arbejdstid (vagtjeneste) er arbejdstid inden for den aftalte ugenorm på 37 timer.

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06.00 - kl. 17.00.

*Stk. 2. Arbejdstid*

Arbejdstiden er 37 timer pr. uge

*Stk. 3. Tilrettelæggelse*

Arbejde i forskudt tid (vagtjeneste) skal lægges for mindst 1 uge ad gangen.

*Stk. 4. Varslingsbestemmelser*

Ved tilrettelæggelse af forskudt tid (vagtjeneste) skal der gives 48 timers varsel.

Såfremt rettidigt varsel ikke gives, ydes der for præsterede arbejdstimer uden for den pågældendes normale arbejdstid, indtil rettidigt varsel indtræffer, tillæg for den 1., 2. og 3. time på 50 pct. og for den 4. og følgende timer på 100 pct. af den til enhver tid gældende timeløn for det pågældende skalatrin.

*Stk. 5. Overarbejde*

Ved overarbejde i forbindelse med forskudt arbejdstid ydes udover betaling for forskudt tid sædvanligt tillæg for overarbejde.

*Stk. 6. Betaling for forskudt arbejdstid (natpenge mv.)*

- a. I tiden fra kl. 17.00 til kl. 06.00 ydes natpenge, jf. § 1, stk. 1, i aftale mellem Finansministeriet og CFU om natpenge mv.
- b. For arbejde og vagtjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, grundlovsdag og juleaftensdag ydes godtgørelse i henhold til § 2 i aftale mellem Finansministeriet og CFU om natpenge mv.

**§ 12. Rådighedstjeneste**

Ved etablering og betaling af rådighedstjeneste i hjemmet samt tilkald uden forbindelse med den normale arbejdstid følges bestemmelserne i aftalen mellem

Finansministeriet og en række håndværkerorganisationer om rådighedsvagtaftale for håndværkere mv.

### § 13. Ikrafttræden og opsigelse

Denne organisationsaftale har virkning fra den 1. april 1997 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 1999.

Eventuelle bestående goder forringes ikke med denne organisationsaftale.

København, den 14. januar 1998

Dansk Metalarbejderforbund  
**Erland Christiansen**

Dansk El-Forbund  
**Jørgen Jørgensen**

Blik- og Rørarbejderforbundet  
**Kurt H. Jacobsen**

Træ, Industri og Byg  
**Knud Jensen**

Malerforbundet i Danmark  
**Mogens Pedersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Karsten Ole Knudsen**



## Bilag A

# AFTALE OM VILKÅR VED FORSØG MED NYE LØNSYSTEMER FOR HÅNDVÆRKERE I STATEN

### Generelle bemærkninger

1. Denne aftale har til formål at tilskynde til og understøtte iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer på statens arbejdspladser.

Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder f.eks. hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af forsøgene. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Der er i denne aftale taget udgangspunkt i rammeaftalens § 6, hvorefter forsøget etableres som et basislønssystem.



## Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

### 2. Til ' 2, stk. 3.

Indgåelse af forhåndsaftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemført 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.

### 3. Til ' 5, stk. 2.

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. rammeaftalens § 6, stk. 5.

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg mv. fremgår af **bilag 1**.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til kvalifikations- og funktionstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

### 4. Til ' 8, stk. 3.

Basislønnen samt varige tillæg iht. § 5 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til StK:Pension, medmindre den pågældende er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning.

## **Forsøg med nye lønsystemer for håndværkere i staten.**

' 1. Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. januar 1998 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for håndværkere i staten.

*Stk. 2.* Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

*Stk. 3.* Forsøgene omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for de områder, der omfattes af forsøg.

### **Lønsystemet mv.**

' 2. Forsøg med lønsystemer inden for denne aftales område etableres som et basislønssystem, jf. rammeaftalens §§ 6 - 8 og §§ 10 - 13, d.v.s. med en landsdækkende basisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg m.v., medmindre andet aftales.

*Stk. 2.* Som led i forsøget kan der endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

*Stk. 3.* 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.

*Stk. 4.* Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn jf. § 4 og § 5, stk. 1 og 2, i denne aftale. I den faste løn medregnes endvidere midlertidige tillæg, faste tillæg og eventuelle overgangstillæg. Overtidstillægget følger bestemmelserne herom i organisationsaftalen.

### **Basislønninger**

' 3. Bestemmelsen i § 4 i denne aftale træder i stedet for § 2 i organisationsaftalen

for håndværkere i staten.

*Stk. 2.* Basislønnen er angivet i niveau 1. april 1997 samt i årligt grundbeløb niveau 1. oktober 1997.

' **4.** Basislønnen udgør på årsbasis:

1. april 1997

1. oktober 1997

### **Kvalifikations- og funktionstillæg**

' **5.** Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

*Stk. 2.* Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer m.v., d.v.s. på grundlag af:

- a. Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer.
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- c. Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- d. Hensyn til rekruttering og fastholdelse.

*Stk. 3.* Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg, midlertidige tillæg eller éngangsvederlag. Tillæggene angives i grundbeløb (1. oktober 1997).

### **Arbejdstidsbestemte tillæg**

' **6.** Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg efter de hidtil gældende regler.

### **Lønregulering**

' **7.** Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. rammeaftalens § 7.

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

aftales.

## **Pension**

' **8.** Der indbetales et pensionsbidrag på 12% af den enkelte ansattes basisløn, varige tillæg iht. § 5, samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10. Ansatte, der er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning, behandles pensionsmæssigt efter bestemmelsen i rammeaftalens § 9.

*Stk. 2.* Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

*Stk. 3.* Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 6.

## **Forhandlinger om løn samt indgåelse/opsigelse af aftaler**

' **9.** Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

*Stk. 2.* 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.

*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.

*Stk. 4.* Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 5.* Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens/overenskomstens/aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 6.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

*Stk. 7.* Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

*Stk. 8.* Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med de herom i den enkelte aftale fastsatte regler.

### **Overgangsordning for allerede ansatte**

' **10.** Der ydes et særligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udligner den eventuelle forskel mellem den tidligere skalaløn og basislønnen i det nye lønsystem.

*Stk. 2.* Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsgdelen i den i stk. 1 nævnte løn. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

*Stk. 3.* Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse 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 pr. 1. januar 1998 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

*Stk. 4.* Alle løndele reguleres som anført i § 7, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 2, som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

*Stk. 5.* Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af denne aftales andre bestemmelser.

### **Øvrige bestemmelser**

' **11.** Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og chef-lønsordningen.

*Stk. 2.* Ansatte, der ikke er omfattet af et forsøg med nye lønsystemer, men som forflyttes til et område, hvor der er etableret forsøg, er omfattet af reglerne i § 10.

*Stk. 3.* Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed, finder reglerne i § 10 tilsvarende anvendelse.

*Stk. 4.* Hvis en ansat, som er omfattet af et forsøg, uansøgt forflyttes til et område, hvor der ikke er indgået aftale om lønforsøg, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel. Udligningstillægget bortfalder pr. 1. april 2001, jf. § 12.

### **Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem**

' **12.** Hvis denne aftale pr. 1. april 2001 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Dansk Metalarbejderforbund, Dansk El-forbund, Blik- og Rørarbejderforbundet, Træ, Industri og Byg samt Malerforbundet i Danmark.

*Stk. 2.* Ved evt. overgang til skalatrinssystemet skal den enkelte ansatte indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

' **13.** Denne aftale træder i kraft ved underskrivelsen og er uopsigelig i forsøgsperioden. Aftalen bortfalder pr. 1. april 2001.

København, den 10. november 1997

Dansk Metalarbejderforbund  
**Erland Christiansen**

Dansk El-forbund  
**Ole Andersen**

Blik- og Rørarbejderforbundet  
**Kurt H. Jakobsen**

Træ, Industri og Byg  
**Knud Jensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

**Karsten Ole Knudsen**

Malerforbundet i Danmark  
**Mogens Pedersen**

## **Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.**

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

### **Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:**

- \* Efter- og videreuddannelse.
- \* Ansvarlighed.
- \* Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet.
- \* Flexibilitet.
- \* Serviceorientering.
- \* Fornyelse og strategisk tænkning.
- \* Arbejdskvalitet.
- \* Selvstændighed i jobbet.
- \* Engagement.
- \* Samarbejde og social ansvarlighed.
- \* Jobopfyldelse.
- \* Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende.
- \* Individuelle resultater.
- \* Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- \* Rekruttering og fastholdelse.

### **Eksempler på kriterier for funktionstillæg:**

- \* Specialistfunktioner.
- \* Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.



- \* Selvstændig beslutningskompetence.
- \* Budgetansvar.
- \* Kompleks opgavevaretagelse.
- \* Konsulentfunktioner.
- \* Oplærings- eller uddannelsesfunktioner.
- \* Omstillings- og udviklingsopgaver.
- \* Projektdeltagelse.
- \* Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver.
- \* Brugerkontakt mv.
- \* Kompensation for særlige ulemper.

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions-/kvalifikationstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg, bør fremgå af hver enkelt aftale.

