



Cirkulære om organisationsaftale for

**Ingeniørassistenter ved forsknings-
institutioner mv., forskningsteknikere ved
Risø samt konsulenter i Arbejdstilsynet
(Dansk Metal m.fl.)**

2002

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Bemærkninger til organisationsaftalen.....	3
Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem	4
Ikrafttræden.....	7

Bilag 1. Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	9
§ 2. Ansættelse	10
§ 3. Løn	10
§ 4. Lønanciennitet.....	11
§ 5. Arbejdstid.....	11
§ 6. Overarbejde	11
§ 7. Deltid	12
§ 8. Holddrift.....	12
§ 9. Tjenesterejser i udlandet.....	13
§ 10. Ikrafttræden og opsigelse	13

Bilag 1A Protokollat om produktionsteknikere.....	15
--	----

Bilag 1B Protokollat vedrørende hviletid mv.	17
--	----

Bilag 2. Aftale om nyt lønsystem

§ 1. Lønsystemet.....	19
§ 2. Basisløn.....	19
§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	20
§ 4. Lønregulering	20
§ 5. Pension	20
§ 6. Forhandlinger og indgælder af aftaler mv.....	21
§ 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003.....	21
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	22

Cirkulære om organisationsaftale for ingeniørassistenter ved forskningsinstitutioner mv., forsknings- teknikere ved Risø og konsulenter i Arbejds- tilsynet

1. Indledning

Finansministeriet og Dansk Metal m.fl. har den 8. januar 2003 indgået vedlagte organisationsaftale for ingeniørassistenter ved forskningsinstitutioner mv., forskningsteknikere ved Risø samt konsulenter i Arbejdstilsynet (Bilag 1).

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 det samlede overenskomstgrundlag.

2. Nyt lønsystem fra 1. oktober 2003

Der er mellem Finansministeriet og Dansk Metal m.fl. indgået aftale om et nyt lønsystem, der træder i kraft fra 1. oktober 2003 (bilag 2).

Indtil 1. oktober 2003 løber den hidtidige organisationsaftale og aftale om forsøg med nye lønsystemer og etablerede forsøg i henhold hertil videre.

3. Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1, stk. 2.

Forudsætningen for ansættelse som ingeniørassistent er, at medarbejderen selvstændigt kan varetage funktioner inden for undervisning, forskning og/eller apparaturudvikling, og det forudsættes at ske i umiddelbar tilknytning til en videnskabelig produktion/forskning med det formål at aflaste og assistere videnskabelige medarbejdere.

Undervisningens art og niveau må have karakter af selvstændig vejledning i anvendelse af indlært viden, i problemløsning, i konstruktion/apparaturudvikling eller lignende, mens instruktion og praktisk tilrettelæggelse og gennemførelse af forsøg ikke opfylder niveaunkravet.

Forskning og apparaturudvikling forudsættes niveaumæssigt at skulle indeholde selvstændig vurdering og beslutningstagen (f.eks. selvstændig konstruktion, tilrettelæggelse af måleopgaver, specificering af maskinjusteringer ud fra målinger mv.).

En ingeniørassistentstilling vil således niveaumæssigt fordrer en selvstændighed, viden om og færdigheder inden for arbejdsområdet, der ligger væsentligt ud over den faglige uddannelse. Stillingen vil således kræve betydeligt mere, end man kan forvente af en øvet og rutineret faglært arbejder.

I forbindelse med en ansættelse i henhold til organisationsaftalen gives hurtig meddelelse til forbundet.

4. Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem

a. Indledning

Finansministeriet og Dansk Metal m.fl. har indgået vedlagte aftale af 8. januar 2003 om nyt lønsystem.

Aftalen indeholder et permanent, nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende ansatte.

b. Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Til § 3. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløns

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

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

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.

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

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og derfor skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

Til § 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

Et væsentligt element i det nye og decentralt 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 de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer 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.
- b) Dansk Metal m.fl. videredelegerer tilsvarende deres kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannel-

sen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

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 mv., henholdsvis Dansk Metal m.fl.

Til § 6, stk. 3

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 oplysninger 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.

Til § 6, stk. 7

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

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

Til § 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003

I den hidtidige samlede faste løn indgår skalalønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg mv.), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

Til § 8, stk. 2

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.

5. Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 5. oktober 2001 (Perst. nr. 029-01) om løn- og ansættelsesvilkår for ingeniørassistenter ved statslige forskningsinstitutioner mv., forskningsteknikere ved Forskningscenter Risø samt konsulenter i Arbejdstilsynet.

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 17. januar 2003

P.M.V.
E.B.

Torben Møller

Organisationsaftale for ingeniørassistenter ved forskningsinstitutioner mv., forskningsteknikere ved Risø samt konsulenter i Arbejdstilsynet

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

Organisationsaftalens dækningsområde

§ 1. Organisationsaftalen er gældende for følgende personalegrupper:

- a) Ingeniørassistenter ved forskningsinstitutioner mv., dog undtaget Niels Bohr Institutet, Københavns Universitet/Risø samt Århus Universitet for så vidt angår det fysiske og kemiske institut, jf. stk. 2.
- b) Forskningsteknikere ved Risø, jf. stk. 3
- c) Konsulenter i Arbejdstilsynet

Stk. 2. Forudsætningen for ansættelse som ingeniørassistent er, at medarbejderen efter aflagt svendep prøve inden for jern- og metalindustrien i Danmark eller ved anden relevant grunduddannelse har erhvervet en sådan praktisk og/eller teoretisk videreuddannelse, at vedkommende af institutionen er erklæret for kvalificeret til selvstændigt at varetage funktioner inden for undervisning, forskning og/eller apparaturudvikling med det formål at aflaste og assistere videnskabelige medarbejdere.

Stk. 3. Som forskningstekniker betragtes faglærte, der har aflagt svendep prøve efter reglerne inden for jern- og metalindustrien i Danmark, og som efter opgaveformulering fra videnskabelige medarbejdere og i samarbejde med disse tilrettelægger og udfører forsøgsopgaver samt selvstændigt udfører andet teknisk eksperimentelt arbejde. Personer, som har opnået faglig anerkendelse i henhold til Jernets Ar-

bejdsgiverforenings og Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmarks regler herom, ligestilles med faglærte.

Ansættelse

§ 2. Ansættelse sker i henhold til funktionærloven.

Løn (til 1/10 2003)

§ 3. Aflønning sker efter følgende af de for tjenestemænd gældende skalatrin:

- a) Ingeniørassistenter ved forskningsinstitutioner
skalatrin 31, 32, 33, 34, 35, 36 og 37, der alle er 1-årige.
- b) Forskningsteknikere ved Risø
skalatrin 29, 30, 31, 32, 33 og 34, der alle er 1-årige.
- c) Konsulenter i Arbejdstilsynet
skalatrin 29, 31, 33, 35, 36 og 37, der alle er 2-årige.

Stk. 2. 50 forskningsteknikere kan oprykkes til skalatrin 35 efter en konkret årlig resultat- og kvalifikationsvurdering.

10 forskningsteknikere kan oprykkes til skalatrin 36 efter en konkret årlig resultat- og kvalifikationsvurdering.

Det forudsættes, at afgørelsen af hvilke forskningsteknikere der i henhold til denne bestemmelse skal oprykkes til skalatrin 35 og 36 træffes efter forhandling mellem Risø og forskningsteknikernes tillidsrepræsentant og på grundlag af lokalt aftalte kriterier.

Lønanciennitet (til 1/10 2003)

§ 4. Ved ansættelse som ingeniørassistent, forskningstekniker eller konsulent indplaceres den ansatte på lønskalaens 1. trin, medmindre der tillægges anciennitet efter stk. 2 eller stk. 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og i hele måneder.

Stk. 2. Ved umiddelbar overgang fra ansættelse som håndværker i staten indplaceres den pågældende på nærmeste højere skalatrin.

Stk. 3. Højere indplacering kan finde sted, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer på et niveau, der er direkte relevant for arbejdet som hhv. ingeniørassistent, forskningstekniker eller konsulent. Tidligere almindelig beskæftigelse som håndværker medregnes derimod ikke ved højere indplacering.

Stk. 4. Reglerne i stk. 1-3 træder i stedet for fællesoverenskomstens § 4, stk. 1-3.

Arbejdstid

§ 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden opgøres månedsvis, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2. Der tilkommer den ansatte frihed efter de for tjenestemænd gældende regler.

Overarbejde

§ 6. Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. under forudsætning af, at overarbejdet er beordret eller godkendt. Overarbejde godtgøres med afspadsring eller betales kontant.

Stk. 2. Overarbejde, der ikke kan afspadsres eller ikke er afspadseret inden for en frist af 4 måneder, godtgøres med betaling eller konverteres til omsorgsdage i overensstemmelse med fællesoverenskomstens § 10, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 3. Arbejde, der ikke udføres som led i rådighedstjeneste eller i tilslutning til normal arbejdstid, indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 4 timer.

Deltid

§ 7. Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

Stk. 2. Der kan mellem institutionen og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

Stk. 3. 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. 4. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

Stk. 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer og højst 30 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 6. Overarbejde i forbindelse med deltidsansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted.

Holddrift. Risø

§ 8. Arbejdstiden for 2. og 3. skift ved holddriftsarbejde er 37 timer ugentlig.

Stk. 2. For hver 37 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås der ret til 3 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår.

Fridagene lægges efter aftale mellem Risø og operatørerne på disponible dage.

Ved fratræden godtgøres det opsparede antal fridage/timer med almindelig timebetaling.

Stk. 3. For deltagelse i holddrift (7 skiftehold) på reaktor DR 3 ydes en holddriftsbetaling på 1.811 kr. pr. måned (1. oktober 1997-niveau). I beløbet er inkluderet betaling for manglende varsko, søn- og helligdagsvagter og natpenge.

Hvis holddriften ændres fra 7 skiftehold, ændres betalingen i forhold hertil.

Stk. 4. For ekstravagter, som pålægges operatørerne ud over de i det faste 7-holdsskifte indeholdte, ydes betaling efter de for tjenestemænd gældende regler om natpenge, lørdags/søndagsgodtgørelse.

Stk. 5. Vagtaftalen aftales lokalt.

Tjenesterejser i udlandet

§ 9. Ved rejser til udlandet medregnes kun halvdelen af rejsetiden som arbejdstid.

Stk. 2. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed for medarbejderen.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 10. Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2002 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

København, den 8. januar 2003

Dansk Metal
Per Hartwich

Dansk El-Forbund
Ole Klarskov

Blik- og Rørarbejderforbundet
Bjørn Fridthjof

Træ, Industri og Byg
Knud Jensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Torben Møller

Protokollat vedrørende de hidtidige produktionsteknikeres overgang til aflønning som forskningsteknikere på Forskningscenter Risø

5 hidtidige produktionsteknikere, som alle er på sluttrin i hidtidig lønskala (6. trin), overføres pr. 1. april 1995 til aflønning som forskningsteknikere og indplaceres på skalatrin 32.

Til disse 5 forskningsteknikere ydes et personligt tillæg på 7.200 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1984) til udligning ved bortfald af hidtidigt produktions-tillæg.

Tillægget bortfalder med de pågældende forskningsteknikeres afgang fra Forskningscenter Risø.

København, den 25. september 1996

Dansk Metalarbejderforbund

Erland Christiansen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Evald Nielsen

Protokollat vedrørende hviletid mv. for konsulenter i Arbejdstilsynet

Mellem Finansministeriet og Dansk Metalarbejderforbund er der i forbindelse med overenskomsten af 1983 indgået følgende aftale:

I medfør af Arbejdsministeriets bekendtgørelse af 15. august 1980 om hviletid og fridøgn, kapitel 4, § 10, stk. 1, aftales for konsulenter i Arbejdstilsynet, at den daglige hvileperiode kan udskydes for den enkelte medarbejder 5 gange pr. år i forbindelse med rutinemæssige undersøgelser på arbejdspladser, hvor der arbejdes i holddrift eller uden for normal arbejdstid samt 20 gange pr. år i forbindelse med rejsevirkksomhed.

Såfremt der måtte blive behov for yderligere fravigelse af hviletids- og fridøgnbestemmelserne i arbejdsmiljøloven og ovennævnte bekendtgørelse, forelægges sådanne spørgsmål til forhandling mellem denne aftales parter.

København, den 30. november 1983

Dansk Metalarbejderforbund

Erland Christiansen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

T.T. Lind

Aftale om nyt lønsystem

§ 1. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 2, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 3.

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 2. Basisløn

Basislønnen udgør (niveau 1. oktober 1997):

- a) Ingeniørassistenter ved forskningsinstitutioner

Provinsen (stedtillægsområde II, III og IV) 234.000 kr. årlig

Hovedstaden (stedtillægsområde V og VI) 241.000 kr. årlig

- b) Forskningsteknikere ved Risø

229.000 kr. årlig

- c) Konsulenter i Arbejdstilsynet

Provinsen (stedtillægsområde II, III og IV) 227.000 kr. årlig

Hovedstaden (stedtillægsområde V og VI) 235.000 kr. årlig

§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg

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 grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 4. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 5. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

§ 4. Lønregulering

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.

§ 5. Pension

Der indbetales et samlet pensionsbidrag på 12,5 pct. af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 3, stk. 1-2. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 5.

§ 6. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.

Stk. 1. 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 vedkommende (central)organisation.

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 aftalens 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 funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003

Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1/10 2003 til det nye lønsystem.

Stk. 2. Indplacering sker på basislønnen efter § 2.

Stk. 3. Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 3, stk. 2 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 3, stk. 1.

Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 4. Ansatte, der ved iværksættelsen af det nye lønsystem ikke 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 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 5. Ansatte, der fra 1. oktober 2003 overgår fra en forsøgsordning til permanent nyt lønsystem, er ikke omfattet af stk. 3 og 4.

De aftalte forhøjelser af basislønnen modregnes i evt. personlige tillæg eller andre varige tillæg.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1/10 2003 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

Stk. 2. Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 8. januar 2003

Dansk Metal
Per Hartwich

Dansk El-Forbund
Ole Klarskov

Blik- og Rørarbejderforbundet
Bjørn Fridthjof

Træ, industri og Byg
Knud Jensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Torben Møller

Cirkulære af 17. januar 2003

Perst. nr. 002-03

PKAT nr. 040

J.nr. 01-333/03-7

Pris: 15,00 kr.

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300