



Cirkulære om aftale om

Nyt lønsystem og arbejdstid for tjenestemandsansatte lærere og souschefer ved Kriminalforsorgens fængsler og arresthuse.

2003

Cirkulære af 19. december 2003

Perst. nr. 002-04

PKAT nr.

J.nr. 01-333/21-7

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	3

Aftale

§ 1. Aftalens område	9
§ 2. Lønsystemet	9
§ 3. Basisløn	9
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn	10
§ 5. Arbejdstidsbestemte tillæg	11
§ 6. Lønregulering	11
§ 7. Pension	11
§ 8. Forhandling om indgåelse af aftaler	12
§ 9. Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før 1. april 2003	13
§ 10. Arbejdstidsregler	14
§ 11. Ikrafttræden	15

Cirkulære om aftale om nyt lønsystem og arbejdstid for tjenstemandsansatte lærere og souschefer ved Kriminalforsorgens fængsler og arresthuse.

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II (COII) har den 19. december. 2003 indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem og arbejdstid for tjenstemandsansatte lærere ansat til undervisning af de indsatte i Kriminalforsorgens fængsler og arresthuse og souschefer, der varetager den daglige ledelse af undervisningen.

Aftalen er optaget som bilag til cirkulæret.

Aftalen indeholder et permanent nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende tjenstemands- og tjenstemandslignende ansatte lærere.

De ansatte overgår til nyt lønsystem pr. 1. april 2003. Såfremt en ansat undtagelsesvist ikke ønsker at overgå til det nye lønsystem, skal vedkommende give særskilt besked herom inden den dato og til den myndighed, der er fastsat af Direktoratet for Kriminalforsorgen og meddelt Kriminalforsorgsforeningen.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 3 Basisløn

Indplacering som fængselslærer efter stk. 1 forudsætter uddannelse som lærer fra et lærerseminarium eller tilsvarende. Lærere med andre uddannelser indplaceres som faglærer efter stk. 2.

Til § 4 Funktions- og kvalifikationstillæg samt resultatløn

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.

Forhåndsaftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere ansatte 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.

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 § 4, stk. 8

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 bevilings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

Til § 7 Pension

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2002 er der aftalt principielle retningslinjer for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med statsgaranterede pensionsordninger (bilag M til resultatet af forhandlingerne mellem finansministeren og CFU).

Indtil pensionsforholdene for sådanne ansatte er blevet fastlagt i overensstemmelse med disse retningslinjer, gælder reglerne i § 7.

Efter § 7, stk. 1, indplaceres ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder i pen-

sionsmæssig henseende i den lønramme eller det lønramme forløb/skalatrinsforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Dette ”skyggeforløb” lægges til grund for pensionsberegningen ved pensionering.

Som led i implementeringen af det nye lønsystem bør de lokale parter - på grundlag af gældende klassificeringsaftaler - udarbejde en oversigt over den hidtidige klassificering af de stillinger, der omfattes af det nye lønsystem. Personlige klassificeringer markeres med *).

Hvis der i forbindelse med lønændringer indgås aftale om pensionsmæssig indplacering i højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, jf. § 7, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Ved oprettelse af nye/genbesættelse af ledige stillinger skal der tilsvarende – af hensyn til fastlæggelsen af den pensionsmæssige status – indgås aftale om den ”bagvedliggende” klassificering i det hidtidige lønsystem. Oversigten ajourføres i overensstemmelse hermed.

Til § 7, stk. 5

Kompetencen til – som et supplement til tjenestemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem efter reglerne i rammeaftale af 22. april 2002 er delegeret til de lokale aftalparter.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af *midlertidige* tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, henledes opmærksomheden på, at de hermed forbundne administrationsomkostninger – specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg – kan være relativt store i forhold til pensionsbidragsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

De lokale parter aftaler pensionsbidragets størrelse. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3 og egetbidraget 1/3.

Opmærksomheden henledes på, at der ved overenskomstfornyelsen 2002 er aftalet en forhøjelse af pensionsbidraget for CO IIs pensionsaftaler til 18 pct. pr. 1. april 2002

Til § 8 Forhandling 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 nedenstående retningslinier:

- a) Finansministeriet bemyndiger Justitsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministeriet 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) CO II bemyndiger Kriminalforsorgsforeningen til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. CO II forudsætter endvidere, at Kriminalforsorgsforeningen 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 tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med Kriminalforsorgsforeningens 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 aftalerne på den enkelte arbejdsplads 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 CO II.

Til § 8, 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. Det kan f.eks. være oplysninger om lønni-

veau, 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 § 8, stk. 7

Ved opsigelse af en 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 § 9 Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før 1. april 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.

I forbindelse med bortfald af hidtidige arbejdsbestemte tillæg kan dette evt. indgå i overgangsordningen.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2003.

Samtidig ophæver cirkulære af 17. juni 1996, perst. nr. 039-96 om tjenestetid for fængselslærere/fængselsoverlærere, idet dog bestemmelserne forbliver i kraft indtil arbejdstidsbestemmelserne efter nærværende cirkulære træder i kraft.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 19. december 2003

P.M.V.

E.B.

Inge Stockholm

Aftale om nyt lønsystem og arbejdstid for tjenstemandsansatte lærere og souschefer ved Kriminalforsorgens fængsler og arresthuse

§ 1. Aftalens område

Denne aftale gælder for tjenstemandsansatte lærere ansat til undervisning af de indsatte i Kriminalforsorgens fængsler og arresthuse til og souschefer, der varetager den daglige ledelse af undervisningen. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i lønjusteringsaftalen, klassificeringsaftaler og andre lønaftaler.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til Rammeaftale mellem Finansministeriet og CFU om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet er anført.

§ 2. Lønssystemet.

Lønssystemet er et basislønssystem, der består af en basisløn, jf. § 3, suppleret med en tillægsdel, jf. § 4

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

§ 3. Basisløn

Basislønnen til **fængslslærere med seminarieuddannelse** udgør i forhold til pågældendes anciennitet følgende årlige grundbeløb.

Basisløntrin	Basisløn
	(årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997)
1	210.000 kr.
2	215.000 kr.
3	224.000 kr.
4	234.000 kr.
5	244.000 kr.

Oprykning til højere trin sker efter 2 år.

Stk. 2. Basislønnen til **faglærere** udgør i forhold til pågældendes anciennitet følgende årlige grundbeløb:

Basisløntrin	Basisløn
	(årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997)
1	215.000 kr.
2	224.000 kr.

Oprykning til højere trin sker efter 4 år.

Stk. 3. Basislønnen til **souschefer** udgør 255.000 kr. årligt (grundbeløb pr. 1. oktober 1997).

§ 4 Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

Til fængselslærere (jf. § 3, stk. 1) og souschefer (jf. § 3, stk. 3) ydes et ikke pensionsgivende kvalifikationstillæg (undervisningstillæg) på 14.700 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 2. Til faglærere ved Kriminalforsorgens værkstedsskole i Nyborg ydes et ikke pensionsgivende funktionstillæg på 7.400 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 3. 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. 4. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 3 og 4 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 6. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 7. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 8. Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

§ 5. Arbejdstidsbestemte tillæg

Udover den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg efter de hidtidigt gældende regler.

§ 6. Lønregulering

Basislønnen, funktionstillæg samt centralt aftalte kvalifikationstillæg 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.

§ 7. Pension

Tjenestemænd indplaceres i pensionsmæssig henseende i den lønramme eller det lønrammeforløb/skalatrinsforløb, der var gældende forud for den ansattes overgang til det nye lønsystem, med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

Stk. 2. Ved pensionering beregnes tjenestemandspensionen på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

Stk. 3. Hvis der aftales oprykning til en højere basisløngruppe eller varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af en oprykning til højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, indgår parterne samtidig aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb.

Stk. 4. Aftaler om individuel omklassificering af tjenestemænd (i henhold til stk. 3), der er fyldt 60 år på aftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har virkning for pensionsberegningen, når der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

Stk. 5. Medmindre stk. 3 finder anvendelse, kan der som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg efter § 4, stk. 3 og 4. Evt. pensionsbidrag indbetales efter reglerne i aftale af 22. april 2002 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om pensionsbidrag af faste tillæg til tjenestemænd. Herudover kan der aftales pensionsbidrag af dele af evt. personlige tillæg (udligningstillæg) efter § 9, stk. 4 i den udstrækning de erstatter tillæg (f.eks. lokal-lønstillæg), hvoraf der hidtil har været indbetalt pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning. Eventuelle pensionsbidrag indbetales efter reglerne i rammeaftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Det samlede pensionsbidrag indbetales af ansættelsesmyndigheden til CO II-Konto i PFA-pension.

§ 8. Forhandling om og indgåelse af aftaler

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 lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra CO II.

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 de regler, der er fastsat i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 9. Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før 1. april 2003

Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1. april 2003 til det nye lønsystem, jf. dog stk. 9-10.

Stk. 2. Fængselslærere og faglærere indplaceres på det løntrin i basislønskalaen, jf. § 3, stk. 1 hhv. stk. 2, som er lig med eller nærmest højere i forhold til den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem.

Stk. 3. Souschefer indplaceres på basislønnen i § 3, stk. 3.

Stk. 4. 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 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, som et lokalt funktionstillæg, jf. § 4.

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

Stk. 5. Lærere, 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. 6. For fængselslærere og faglærere sker oprykning til næste basisløntrin 2 år henholdsvis 4 år efter overgangen. Der sker ikke herved modregning i et eventuelt personligt tillæg ydet i henhold til stk. 4.

Efterfølgende anciennitetsstigninger modregnes ikke i tillæg ydet i henhold til stk. 4 og 5.

Stk. 7. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

Stk. 8. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i samme eller tilsvarende stilling blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningssdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 9. Såfremt en medarbejder, ansat før 1. april 2003, ikke ønsker at overgå til det nye lønsystem, skal vedkommende give særskilt, skriftlig besked herom inden den dato og til den myndighed, der er fastsat af Direktoratet for Kriminalforsorgen og meddelt Kriminalforsorgsforeningen.

Der kan senere ved lokal aftale, herunder om tillæg, ske overgang til nyt lønsystem.

Stk. 10. Ansatte, der ikke overgår til det nye lønsystem, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem.

§ 10. Arbejdstidsregler

De ansatte er med virkning fra 1. januar 2004 omfattet af de for den enkelte lærergruppe gældende arbejdstidsregler, jf. §§ 9-17, i organisationsaftalen for fængselslærere m.fl. Der kan indgås lokal aftale om udskydelse af ikrafttrædelsestidspunktet indtil 1. august 2004.

§ 11. Ikrafttræden mv.

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

København, den 19. december 2003

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Kriminalforsorgsforeningen
Frede Kruse-Christiansen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mogens Esmarch