



Cirkulære om

**Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd
og tjenestemandslignende ansatte inden for
Trafikforbundets forhandlingsområde**

2003

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	5

Aftale om nyt lønsystem

§ 1. Aftalens dækningsområde	11
§ 2. Lønssystemet mv.	11
§ 3. Basislønnings	12
§ 4. Løngruppe 1	12
§ 5. Løngruppe 2	13
§ 6. Løngruppe 3	13
§ 7. Løngruppe 4	13
§ 8. Løngruppe 5	14
§ 9. Løngruppe 6	14
§ 10. Funktions- og kvalifikationstillæg, inkl. engangsvederlag.....	14
§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg	15
§ 12. Lønregulering	15
§ 13. Pension	15
§ 14. Forhandling om og indgåelse/opsigelse af aftaler	16
§ 15. Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem.....	16
§ 16. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg.....	18
§ 17. Øvrige bestemmelser	18
§ 18. Ikrafttræden og opsigelse	18
Bilag 1. Aftalens geografiske dækningsområde pr. 1. april 2003.....	21
Bilag 2. Protokollat om genforhandling.....	23

Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte inden for Trafikforbundets forhandlingsområde

(Til samtlige ministerier og styrelser)

Generelle bemærkninger

1. I medfør af Rammeaftale om nye lønsystemer 2002 har Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II (COII)/Trafikforbundet (tidl. Luftfartsvæsenets Personaleforening, LP) indgået medfølgende aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte inden for Trafikforbundets forhandlingsområde.

Aftalen omfatter kun de tekniske og administrative stillinger inden for Trafikforbundets forhandlingsområde, der kan sidestilles med andre stillinger, der er omfattet af en aftale om nyt lønsystem inden for COIIs område.

2. Lønsystemet er et basislønsystem, jf. § 4 i Rammeaftale om nye lønsystemer af mellem Finansministeriet og CFU.

3. Institutioner omfattet af forsøg med nye lønsystemer i henhold til Aftale om vilkår for forsøg med nye lønsystemer for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte inden for Luftfartsvæsenets Personaleforenings forhandlingsområde af 13. marts 2000 overgår til det nye lønsystem pr. 1. april 2003. Institutionerne er optaget i bilag 1 til aftalen. Øvrige institutioner kan løbende vælge at overgå institutionsvis til det nye lønsystem. Meddelelse herom sker til Personalestyrelsen, der opdaterer bilag 1.

4. 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 det nye lønsystem. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

De centrale parter (Finansministeriet og CFU) har i forbindelse med rammeaftalen om nye lønsystemer forudsat, at der på den enkelte arbejdsplads formuleres en lokal lønpolitik inden for rammerne af en evt. overordnet lønpolitik for det pågældende ministerområde mv.

Den lokale lønpolitik bør indeholde en overordnet beskrivelse af, hvordan lønsystemerne kan understøtte institutionens strategiske mål, og hvordan lønnen kan indgå i et samspil med personalepolitikken og kompetenceudviklingen af de ansatte på arbejdspladsen.

Spørgsmål om det lønstatiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som element i lønpolitikken.

Det anbefales, at de involverede parter tillige afklarer, hvorledes institutionernes generelle lønpolitik udmøntes mere konkret i relation til de enkelte personalegrupper, herunder hvilke tillægskriterier og tillægsformer der specielt er relevante for disse grupper.

5. Det er ikke et formål med lønreformen, at denne skal medføre besparelser i lønsummen. Formålet er at opnå en fortsat målrettet og hensigtsmæssig anvendelse af lønsumsmidlerne.

I de nye lønsystemer erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsgdannelse.

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer og eventuelle afvisninger af sådanne 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 og 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.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler, herunder lønfastsættelse for nyansatte, 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 organisationen.

6. Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst mulige omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til de ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsættes, at CO II/Trafikforbundet i videst mulige omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

7. Til § 2, stk. 3. Forhåndsftaler og funktions- og kvalifikationsstillæg , inkl. engangsvederlag

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

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 per-

sonalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

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.

8. Til §§ 4-9. Vejledende kriterier for indplacering i løngrupper
Kriterierne for indplacering af nyoprettede stillinger i løngrupperne er vejledende.

9. Til § 10. Tillidsrepræsentantens lønvilkår

Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer, og skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Såfremt der er indgået en forhåndsaftale for vedkommende personalegruppe, omfattes tillidsrepræsentanten af en sådan aftale.

10. Til § 13. Pension

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2002 er der aftalt principielle retningslinier 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 retningslinier, gælder reglerne i § 13.

Efter § 13, stk. 1, indplaceres ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder i pensionsmæssig henseende i den lønramme eller det lønrammeforløb/skalatrinsforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem.

latrinsforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Dette "skyggeforløb" lægges til grund for pensionsberegningen i tilfælde af pensionering, indtil pensionsforholdene, jf. ovenstående, er afklaret.

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. § 13, 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.

8. Til § 13, stk. 5

Kompetencen til – som et supplement til tjenestemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem efter reglerne i rammeaftalen 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 forsikringsmæssig 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.

Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3 og egetbidraget 1/3.

Opmærksomheden henledes på, at der ved aftale- og overenskomstfornyelsen 2002 er aftalt en forhøjelse af pensionsbidraget for COII's pensionsaftaler til 18 pct. pr. 1. april 2002.

9. Til § 14. Forhandling om og indgåelse af aftaler

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

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg gives der meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og 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, der ligger til grund for tillægget, må anses for at være en integreret del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor ydelse af funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

10. Til § 15. Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem

For allerede ansatte skal den samlede, faste løn mindst svare til lønnen forud for overgangen.

Eksisterende og fremtidige udligningstillæg ydes som et kvalifikationstillæg.

11. Til § 16. Overgangsordning for allerede ansatte på lønfor-søg

For allerede ansatte skal den samlede, faste løn mindst svare til lønnen forud for overgangen.

I forbindelse med overgang til de nye basislønningerne pr. 1. april 2003 skal der ikke foretages modregning i lokalt aftalte tillæg.

Såfremt ændringerne i basislønniveauerne skulle give anledning til genforhandling af aftalte tillæg og/eller lokale aftaler, kan forslag til lønændring ske af begge forhandlingsberettigede parter. Forhandlingerne skal finde sted senest én måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2003. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 13. marts 2000 (Fmst.nr. 27/00).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 17. februar 2003

P.M.V.

E.B.

Eva Leisner

Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte inden for Trafikforbundets forhandlingsområde (tidl. Luftfartsvæsenets Personaleforening, LP)

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, der bliver omfattet af nyt lønsystem med virkning fra den 1. april 2003 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i lønjusteringsaftalen, klassificeringsaftaler og andre lønaftaler.

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

Stk. 3. Det nye lønsystem omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte på de i bilag 1 nævnte institutioner, der har været omfattet af forsøg med nye lønsystemer. Øvrige institutioner kan løbende vælge at overgå institutionsvis til det nye lønsystem. Meddelelse herom gives til Personalestyrelsen, der opdaterer bilag 1.

Stk. 4. Aftalen omfatter ikke stillinger, der er klassificeret i lønramme 35 og højere, eller som efter aftalens ikrafttræden klassificeres i lønramme 35 og højere.

§ 2. Lønsystemet mv.

Lønsystemet er et basislønsystem, der består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg mv.

Stk. 2. Der kan 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 lokalt indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 4. Ansatte i løngruppe 1, 2 og 3 er omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

Stk. 5. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn (eksklusiv eventuelt rådighedstillæg) jf. §§ 4 - 9, hvortil lægges et overtidstillæg på 50 pct.

Stk. 6. Ansatte i løngruppe 4, 5 og 6 er ikke omfattet af reglerne om højeste arbejdstid. Eventuelt merarbejde godtgøres efter de herom gældende regler i tjenestemændenes arbejdstidsaftale.

§ 3. Basislønninger

Bestemmelserne i §§ 4-9 træder i stedet for hidtil gældende klassificeringsaftaler.

Stk. 2. Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 3. Løngruppe 1, 2, 3 og 4 er opdelt i to satser. Hovedstad dækker stedtil-lægsområde V og VI og Roskilde Kommune. Provins dækker stedtillægsområ-
de II, III og IV.

§ 4. Løngruppe 1 omfatter stillinger, der ikke henføres til en højere løngruppe.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 1 udgør på årsbasis:

	Provins	Hovedstad
trin 1	188.000 kr.	195.500 kr.
trin 2	190.000 kr.	198.000 kr.

Stk. 3. Basisløntrinnene er et-årige. Oprykning fra basisløntrin 1 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- eller kvalifikationstillæg.

§ 5. Til **løngruppe 2** kan henføres stillinger, der indebærer varetagelse af selvstændig sagsbehandling på et varieret sagsområde, der kræver specialviden eller varetagelse af kvalificeret arbejde, som forudsætter relevant uddannelse og erfaring eller varetagelse af varieret sagsområde.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 2 udgør på årsbasis:

Provins	Hovedstad
204.000 kr.	211.500 kr.

§ 6. Til **løngruppe 3** kan henføres stillinger, der indebærer varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde på områder, der forudsætter relevant uddannelse og længerevarende erfaring, eller som kræver en stor specialviden, eller på områder med ledelsesansvar for et mindre antal underordnede.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 3 udgør på årsbasis:

Provins	Hovedstad
219.500 kr.	226.400 kr.

§ 7. Til **løngruppe 4** kan henføres stillinger, der indebærer varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde på betydende større områder, der forudsætter en væsentlig, relevant uddannelse og betydelig erfaring og viden, eller hvor der er tale om områder med selvstændig kompetence i afgørelser og et ikke ubetydeligt ansvar eller ledelsesansvar for et større antal underordnede.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 4 udgør på årsbasis:

Provins	Hovedstad
237.000 kr.	241.000 kr.

§ 8. Til **løngruppe 5** kan henføres stillinger klassificeret i lønramme 30 og 31, der indebærer varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde på betydende store områder, der forudsætter en betydelig og relevant uddannelse samt meget stor erfaring og viden, eller som kræver selvstændig kompetence i afgørelser og betydeligt ansvar eller indbefatter lederbeføjelser.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 5 udgør på årsbasis:

262.000 kr.

§ 9. Til **løngruppe 6** kan henføres stillinger, der indebærer varetagelse af selvstændigt, særligt kvalificeret arbejde på store områder af væsentlig betydning, der forudsætter en betydelig og relevant uddannelse samt meget stor erfaring og viden, eller som kræver selvstændig kompetence i afgørelser og betydeligt ansvar samt indbefatter lederbeføjelser.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 6 udgør på årsbasis:

282.000 kr.

§ 10. Funktions- og kvalifikationstillæg, inkl. engangsvederlag

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensyn til rekruttering og fastholdelse.

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

Stk. 4. Herudover kan der aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg

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

§ 12. Lønregulering

Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt mellem Finansministeriet og CFU eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. § 8 i Rammeaftale om nye lønsystemer mellem Finansministeriet og CFU.

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

§ 13. Pension

Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionslignende pensionsordninger 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 herefter 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 to 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 § 10. Eventuelle 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 § 15, stk. 4 i den udstrækning de erstatter tillæg (f.eks. lokallønstillæg), 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.

Stk. 6. For tjenestemandslignende ansatte med en forsikringsmæssig bidragsfinansieret pensionsordning indbetales pensionsbidrag efter reglerne i den hidtil gældende pensionsordning. Pensionsbidraget beregnes af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 10. Endvidere beregnes pensionsbidrag af eventuelt personligt tillæg (udligningstillæg) og anciennitetsgarantitillæg efter §§ 12 og 13, samt af varige tillæg, der er videreført fra det hidtidige lønsystem, såfremt sidstnævnte tidligere har været pensionsgivende. Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

§ 14. Forhandling om og indgåelse/opsigelse af aftaler

Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i rammeaftalens §§ 12-14.

§ 15. Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem

Institutioner, der ikke har været omfattet af lønforsøg, kan institutionsvis løbende vælge at overgå til det nye lønsystem, dog tidligst 1. april 2003, jf. § 1, stk. 3.

Stk. 2. Indplacering sker på grundlag af den hidtidige lønramme efter nedenstående bestemmelser:

- a. Ansatte i lønramme 7-15 indplaceres i løngruppe 1.
- b. Ansatte i lønramme 16-21 indplaceres i løngruppe 2.
- c. Ansatte i lønramme 22-25 indplaceres i løngruppe 3.
- d. Ansatte i lønramme 26-29 indplaceres i løngruppe 4.
- e. Ansatte i lønramme 30-31 indplaceres i løngruppe 5.
- f. Ansatte i lønramme 32-34 indplaceres i løngruppe 6.

Stk. 3. Allerede ansatte, der henføres til løngruppe 1, indplaceres på nærmest højere trin i løngruppen i forhold til nuværende skalatrinsindplacering.

Stk. 4. Hvis den samlede faste løn ved indplaceringen på basisløn, inkl. evt. nye tillæg er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Tillægget ydes som et kvalifikationstillæg. Hittidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftale periode.

Stk. 5. Lokalt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale sammenlægges med tillæg efter stk. 3 eller med lokalt aftalte tillæg efter § 10.

Stk. 6. Allerede ansatte, der ikke ved det nye lønsystems 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. april 2003, eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 7. Alle løndele reguleres som anført i § 12, stk. 1 og 2. Eventuelle tillæg efter § 15, stk. 4, som tidligere har været uregulerede, reguleres dog fortsat ikke.

§ 16. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg

Institutioner, hvor der har været lønforsøg, overgår til det nye lønsystem pr. 1. april 2003, jf. i øvrigt cirkulærebemærkningerne pkt. 3.

Stk. 2. Indgåede aftaler om forsøg med nye lønsystemer og etablerede forsøg i tilknytning til disse løber videre indtil 31. marts 2003.

Stk. 3. Ansatte, der overgår til aftalen efter lønforsøg, indplaceres efter deres lønramme i det pensionsmæssige 'skyggeforløb' efter reglerne i § 15, stk. 2 og følger i øvrigt bestemmelserne i § 15, stk. 2-7.

§ 17. Øvrige bestemmelser

Ansatte der omfattes af det nye lønsystem er ikke omfattet af lokal- og chef-lønsordningen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke er omfattet af nyt lønsystem, men som uansøgt flyttes til et område, hvor der er etableret nyt lønsystem, er omfattet af reglerne i § 15.

Stk. 3. Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed, finder reglerne i § 15 tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis en ansat, som er omfattet af et nyt lønsystem, uansøgt flyttes til et område, hvor der ikke er etableret et nyt lønsystem, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel.

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft ved underskrivelsen og har virkning fra 1. april 2003 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med tre måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 13. marts 2000 om vilkår for forsøg med nye lønsystemer for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte inden for Luftfartsvæsenets Personaleforenings forhandlingsområde.

København, den 17. februar 2003

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Trafikforbundet
Jes Brinch

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

**Aftalens geografiske dækningsområde pr. 1. april
2003.**

Kystdirektoratet

Posttilsynet

Vejdirektoratet

Protokollat

Parterne er enige om

- ?? at der i forbindelse med overgang til de nye basislønninger pr. 1. april 2003 ikke skal foretages modregning i lokalt aftalte tillæg.
- ?? at det er en forudsætning for at der kan ske ændringer i lokalt aftalte tillæg eller lokale aftaler, jf. cirkulærebemærkningen til §16, at der er enighed herom mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.
- ?? at genforhandlingsmuligheden i cirkulærebemærkningen til §16 Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg i Aftaler mellem Finansministeriet og TAT/Trafikforbundet om nyt lønsystem for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte i statens tjeneste gælder allerede aftalte tillæg og lokale aftaler.
- ?? at genforhandlingsmuligheden også dækker fremadrettet med henblik på at tilpasse lokale aftaler til det nye lønsystem.
- ?? at genforhandling kan finde sted i situationer, hvor der i lønforsøg er aftalt tillæg/indgået lokale aftaler, der dækker kompensation for hidtidige stedtilægssats V og VI, da der i den nye aftale om permanent lønsystem er indført en hovedstadssats. På samme vis gælder der en genforhandlingsadgang i forbindelse med overgang til den nye løngruppe 5.

København den 17. februar 2003

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

Cirkulære af 17. februar 2003

Perst. nr. 014-03

PKAT nr. 201 m.fl.

J.nr. 01-402-14

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