



Cirkulære om organisationsaftale for

**Helseassistenter og laboratoriemestre ved  
Forskningscenter Risø mv.**

**2003**

---

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

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

### Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens område.....	7
§ 2. Lønssystemet .....	7
§ 3. Basisløn.....	7
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg .....	8
§ 5. Lønregulering.....	8
§ 6. Pension .....	8
§ 7. Forhandlinger og indgælder af aftaler mv.....	9
§ 8. Overgangsordninger for ansatte før 1. april 2003.....	9
§ 9. Arbejdstid mv.....	10
§ 10. Overarbejde .....	10
§ 11. Konstitution.....	11
§ 12. Holddrift for helseassistenter.....	11
§ 13. Ikrafttræden mv.....	12



---

## **Cirkulære om organisationsaftale for Helseassistenter og laboratoriemestre ved Forskningscenter Risø mv.**

### **Generelle bemærkninger**

1. Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har den 15. februar 2002 indgået organisationsaftale for helseassistenter og laboratoriemestre ved Forskningscenter Risø mv.
2. Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten (cirkulære af 2. juli 2002, Perst. nr. 015-02) det samlede overenskomstgrundlag.
3. Der er indgået aftale om et permanent nyt lønsystem i overensstemmelse med Rammeaftale mellem Finansministeriet og CFU med virkning fra 1. april 2003. Det nye lønsystem omfatter allerede ansatte og fremtidigt ansatte. Den nuværende organisationsaftale og lønforsøgsaftalerne forlænges til 31. marts 2003.
4. Det hidtidige arbejdsbestemte tillæg til helseassistenter er udgået i forbindelse med overgang til permanent nyt lønsystem. Parterne forudsætter, at de funktioner, der lå til grund for tillægget, indgår i de kriterier, der danner grundlag for den lokale løndannelse.

### **Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser**

#### **Til § 4. Kvalifikations- og funktionstillæg 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.

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 § 7. 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) (Central)organisationen videredelegerer tilsvarende sin 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 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 (central)organisationen.

### **Til § 7, stk. 2**

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 § 7, 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 § 8. Overgangsordning for ansatte 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. Eksisterende tillæg, der som led i ophævelsen af aftalen om arbejdsbestemte tillæg er videreført som en del af ministeriernes lokallønsordninger, opretholdes som en del af det nye lønsystem, medmindre de opsiges, eller der lokalt indgås aftale om ændringer.

### **Til § 13, stk. 3**

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.

### **Cirkulærets ikrafttræden**

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2003. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 7. februar 2001 om løn- og ansættelsesvilkår for helseassistenter og laboratoriemestre ved Forskningscenter Risø mv. (Perst. nr. 082-00).

Personalestyrelsen, den 17. marts 2003

P.M.V.

E.B.

**Tove Ahrensbach**

---

## Organisationsaftale for Helseassistenter og laboratoriemestre ved Forskningscenter Risø mv.

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

### § 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter helseassistenter, der har aflagt en prøve, der er fastsat af Forskningscenter Risø. Prøven forventes afholdt inden for 1 år efter ansættelsen.

*Stk. 2.* Organisationsaftalen omfatter tillige laboratoriemestre, der er ansat ved Forskningscenter Risø. Organisationsaftalen finder endvidere anvendelse for laboratoriemestre ved Niels Bohr Institutet, Tandem Accelerator laboratoriet og ved Danmarks Miljøundersøgelser.

### § 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 4.

*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.

### § 3. Basisløn

Basislønnen pr. 1. april 2003 er (niveau 1. oktober 1997):

Helseassistenter	kr. 201.000
Laboratoriemestre	kr. 233.000

*Stk. 2.* Pr. 1. oktober 2003 hæves basislønnen til (niveau 1. oktober 1997):

Helseassistenter	kr. 204.000
------------------	-------------



Laboratoriemestre                      kr. 238.000

#### **§ 4. 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.

#### **§ 5. 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.

#### **§ 6. Pension**

Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 4, stk. 1-2.

#### **§ 7. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.**

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.

## **§ 8. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003**

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

*Stk. 2.* 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 § 4, stk. 2 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 1.

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

*Stk. 3.* 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.

### **§ 9. Arbejdstid mv.**

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

*Stk. 2.* Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelse fra 40 timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

*Stk. 3.* Hvis forholdene på tjenestestedet tillader det, kan deltidsbeskæftigelse med forholdsmæssig løn finde sted.

*Stk. 4.* 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.

### **§ 10. Overarbejde**

Hvis overarbejds omfang har oversteget den i § 9 fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid (overarbejde) med tillæg af 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsering eller betales kontant.

### **§ 11. Konstitution**

De ansatte følger de for tjenestemænd gældende regler om betaling mv. under midlertidig tjeneste i højere stilling.

### **§ 12. Holddrift for helseassistenter**

Den gennemsnitlige arbejdstid 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 Forskningscenter Risø og helseassistenterne på disponible dage.

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

*Stk. 3.* For deltagelse i holddrift (6 skiftehold) på reaktor DR 3 ydes en holddriftsbetaling på 2.112 kr. pr. måned i grundbeløb pr. 1. oktober 1997. I beløbet er inkluderet betaling for søn- og helligdagsvagter og natpenge.

Hvis holddriften ændres fra 6 skiftehold, ændres betalingen i forhold hertil.

*Stk. 4.* For ekstravagter, som pålægges helseassistenterne ud over de i det faste 6-holdsskifte indeholdte, ydes betaling efter de for tjenestemænd gældende regler om natpenge, lørdag/søndagsgodtgørelse mv. Betalingen ydes i så fald for hele vagten.

*Stk. 5.* Bestemmelsen i stk. 4 gælder dog ikke, hvis ekstravagterne skyldes andre helseassistenters fravær som følge af andet end sygdom eller ferie. I sådanne tilfælde gives der kun ekstrabetaling, hvis fraværet strækker sig over 1 måned.

*Stk. 6.* Vagtaftalen aftales lokalt.

### **§ 13. Ikrafttræden mv.**

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

Samtidig ophæves organisationsaftale af 17. oktober 2000 for helseassistenter og laboratoriemestre ved Forskningscenter Risø mv.

*Stk. 2.* Den nuværende organisationsaftale og lønforsøgsaftalerne forlænges til 31. marts 2003.

*Stk. 3.* Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 28. februar 2003

Dansk Funktionærforbund  
**Kim Vormsby**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Tove Ahrensbach**

Cirkulære af 17. marts 2003

Perst. nr. 021-03

PKAT nr. 051

J.nr. 01-333/02-7

Pris: 10,00 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