



Cirkulære om protokollat vedrørende

**Løn- og ansættelsesvilkår for tolke
i Dansk Røde Kors Asylafdeling
og Beredskabsstyrelsens asylcentre**

2003

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Bemærkninger til protokollatet	3
Bemærkninger til aftale om nyt lønsystem	4
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	6

Protokollat

§ 1. Protokollatets dækningsområde	9
§ 2. Ansættelse	9
§ 3. Løn	9
§ 4. Tilkaldetolke	10
§ 5. Pauser	10
§ 6. Oversættelsestillæg	11
§ 7. Kolonitillæg	11
§ 8. Protokollatets varighed	11

Aftale om nyt lønsystem

§ 1. Aftalens område	13
§ 2. Lønssystemet mv.	13
§ 3. Basislønninger	14
§ 4. Indplacering	14
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg	14
§ 6. Arbejdstidsbestemte tillæg	15
§ 7. Lønregulering	15
§ 8. Pension	15
§ 9. Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler	16
§ 10. Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem	16
§ 11. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg	17
§ 12. Øvrige bestemmelser	17
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse	18

Cirkulære om protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tolke i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre

1. Finansministeriet og HK/STAT har den 24.januar 2002 indgået medfølgende aftale om løn og ansættelsesvilkår for tolke i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Der er mellem Finansministeriet og HK/STAT indgået aftale om et nyt permanent lønsystem, der træder i kraft 1. april 2003.

Endvidere er der mellem Finansministeriet og HK/STAT indgået aftale om sammenlægning af Protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår og om aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for tolke i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår og om aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for tolke i Beredskabsstyrelsen's asylcentre.

Bemærkninger til protokollatet

2. Protokollatet udgør sammen med StK-fællesoverenskomst af 2. juli 2002 og den til enhver tid gældende organisationsaftale for kontorfunktionærer i statens tjeneste det samlede overenskomstgrundlag.

3. Med virkning fra 1. april 2003 bliver den hidtidige daglige kontortid i organisationsaftalen for kontorfunktionærer i statens tjeneste ændret til en månedsnorm, samtidig indføres der én overtidssats på 50%. Ændringen vil have virkning for tolke, der er ansat på Dansk Røde Kors, Asylafdelingens hovedkontor og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Med aftalen er der tilvejebragt et grundlag for, at institutionerne i højere grad kan planlægge arbejdstilrettelæggelsen, således at den tager hensyn til de opgaver, som institutionerne skal løse, og de personaleressourcer, der er til rådighed.

Som følge af indførelsen af én overtidssats på 50 pct. med virkning fra 1. april 2003 er tolke fra denne dato omfattet af reglerne om ydelse af natpenge i forbindelse med tjeneste som honoreres som overtid jf. StK-fællesoverenskomstens § 15.

4. Med virkning fra 1. april 2003 er der mellem Finansministeriet og HK/STAT aftalt ny basisløngruppe for tolke med den tidligere grunduddannelse til social og medicinsk tolk eller uddannelse til statsprøvet tolk og for tolke-konsulenter med den tidligere grunduddannelse til social og medicinsk tolk eller uddannelsen til statsprøvet tolk.

Bemærkninger til aftale om nyt lønsystem

1. I medfør af rammeaftale om nye lønsystemer har Finansministeriet og HK/STAT indgået medfølgende aftale om nyt lønsystem.
2. Lønssystemet etableres som et basislønssystem, jf. Rammeaftale om nye lønsystemer mellem Finansministeriet og CFU § 4.
3. 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 løn-

nen kan indgå i et samspil med personalepolitikken og kompetenceudviklingen af de ansatte på arbejdspladsen.

Spørgsmål om det lønstatistiske 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.

4. 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 tillægsdannelse.

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.

5. 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.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

5. Til § 2, stk. 2

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 personalegruppe, 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.

6. Til § 5

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

Hensynet til geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

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 lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ik-

ke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en evt. indgået forhånds aftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

7. Til § 8

Basislønnen samt varige tillæg iht. § 5, 10 og 11 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidragene.

8. Cirkulærets ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2003. Samtidig ophæves cirkulære af 11. august 1999 om protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tolke i Dansk Røde Kors Asylafdeling (Fmst. nr. 039-99) og cirkulære af 11. august 1999 om protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tolke i Beredskabsstyrelsen's asylcentre (Fmst. nr. 040-99).

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Den 10. juni 2003

P.M.V.

E.B.

John J. Johnson

Protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tolke i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftale for kontorfunktionærer i statens tjeneste.

Protokollatets dækningsområde

§ 1. Protokollatet omfatter tolke, der ansættes som tolke i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Stk. 2. Tolkningen fordrer ikke en kontor- eller sproglig akademisk uddannelse, men alene kvalifikationer nævnt i § 2, og udøves i henhold til lokalt fastsatte retningslinier for tolkearbejdet i Dansk Røde Kors.

Ansættelse

§ 2. Distriktsansættelse af tolke finder sted i henhold til aftale mellem Dansk Røde Kors og HK/STAT.

Stk. 2. For at opnå fastansættelse forudsættes det, at tolken har gennemført og bestået Dansk Røde Kors udarbejdede ansættelsestest, eller Handelshøjskolen adgangsprøve til uddannelsen til statsprøvet tolk.

Stk. 3. Ved ansættelse til midlertidige eller forbigående opgaver, se § 3, stk. 4 og 5.

Løn mv.

§ 3. Tolke, der fastansættes i henhold til § 2, stk. 2, indplaceres på assistentskalaen, skalatrin 16-21. Alle skalatrin er 1-årige.

Stk. 2. I særlige tilfælde kan de i stk. 1 anførte tolke aflønnes på overassistent-skalaen, skalatrin 21-26 på grundlag af Dansk Røde Kors vurdering af arbejdsopgaveindhold og –niveau, kvalifikationer mv.

Stk. 3. Særligt kvalificerede tolke ansat jf. § 3, stk. 2, som anvendes til censoropgaver og undervisningsopgaver, ydes i forbindelse med varetagelsen af disse opgaver et tillæg på 11,25 kr. pr. time (1. okt. 97-niveau).

Stk. 4. I ekstraordinære tilfælde kan der ansættes tolke til dækning af midlertidige behov i op til 3 måneder, uden at de på ansættelsestidspunktet opfylder bestemmelsen i § 2, stk. 2.

Stk. 5. De under stk. 4. nævnte tolke aflønnes på skalatrin 16. I særlige tilfælde ud fra en konkret vurdering kan tolken indplaceres på et højere skalatrin inden for assistentskalaen, såfremt tolken opfylder ansættelsesbestemmelsen i § 2, stk. 2.

Stk. 6. Fastansættelse og/eller ansættelse ud over 3 måneder forudsætter, at tolken opfylder ansættelsesbestemmelsen i § 2, stk. 2.

Tilkaldetolke aflønnet efter "Retningslinier for anvendelse af tilkaldetolke i Dansk Røde Kors, Asylafdelingen"

§ 4. Tolke med uddannelsen som statsprøvet tolk og den tidligere grunduddannelse som social og medicinsk tolk honoreres med kr. 237,27 (1. okt. 97 – niveau).

Pauser

§ 5. Ved mundtlig tolkning har tolken ret til en pause af 10 minutters varighed pr. 60 minutters sammenhængende tolkning. Ved konferencer, kurser og/eller lignende krævende mundtlige tolkeopgaver kan den samme tolk ikke varetage tolkningen mere end 4½ time inkl. pauser, medmindre opgaven deles mellem minimum to tolke.

Stk. 2. Vedrørende øvrige pauser henvises til overenskomstrådets gældende bestemmelser herom.

Oversættelsestillæg

§ 6. Tolke, som er aflønnet i henhold til § 3, stk. 1, kan i særlige tilfælde, og hvis tolken på anden vis har erhvervet relevante kvalifikationer hertil, foretage større skriftlige oversættelsesopgaver af alment tilgængelige tekster.

For sådanne oversættelsesopgaver ydes et tillæg på 24,21 kr. (1. oktober 1997-niveau) pr. påbegyndt time. Forinden iværksættelse forudsættes aftalt det samlede antal timeforbrug til oversættelsesopgaven.

Stk. 2. Tolke, aflønnet i henhold til § 3, stk. 2 har sådanne oversættelsesopgaver som en del af deres samlede opgaveområde og ydes ikke tillæg herfor.

Kolonitillæg

§ 7. Tolke ydes vederlag for deltagelse i koloni- og weekendophold i henhold til de i aftale mellem de kommunale forhandlingsorganer og personaleorganisationerne fastsatte regler.

Stk.2. Mellem Dansk Røde Kors Asylafdeling/Beredskabsstyrelsen og den lokale tillidsrepræsentant kan der indgås aftale om andre vilkår, såfremt der er enighed om at ovennævnte aftale ikke er fyldestgørende.

Stk. 3. For medarbejderes deltagelse i udflugter og lignende af indtil 1 dags varighed godtgøres de hertil anvendte timer i forholdet 1/1, medmindre andet aftales i henhold til stk. 2.

Protokollatets varighed

§ 8. Dette protokollat gælder fra 1. april 2002 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

København, den 10. maj 2003

HK/STAT
Ulla Bjerring

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

Aftale om nyt lønsystem for tolke i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre

Aftalens område

§ 1. Denne aftale gælder for ansatte i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og protokollatet vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tolke i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre samt organisationsaftalen for kontorfunktionærer.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen mellem Finansministeriet og CFU om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 3. Det nye lønsystem omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte.

Lønssystemet mv.

§ 2. Lønssystemet er et basislønssystem, der består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter centralt og lokalt funktionstillæg og kvalifikations tillæg mv.

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. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, jf. § 4, 5, 10 og 11. Overtidstillægget og personkredse, der kan oppebære overarbejdsbetaling, følger bestemmelserne herom i protokollatet vedrørende løn- og ansættelsesforhold for tolke i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Basislønninger

§ 3. Bestemmelserne i § 4 i denne aftale træder i stedet for de tilsvarende lønbestemmelser i protokollatet vedrørende løn- og ansættelsesforhold for tolke i Dansk Røde Kors Asylafdeling og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

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

§ 4.

Basislønnen for tolke udgør følgende:

198.500 kroner

Stk. 2. Basislønnen for tolke med den tidligere grunduddannelse til social og medicinsk tolk eller uddannelsen til statsprøvet tolk udgør følgende:

204.000 kroner

Stk. 3. Basislønnen for tolke-konsulenter udgør følgende:

210.000 kroner

Stk. 4. Basislønnen for tolke-konsulenter med den tidligere grunduddannelse til social og medicinsk tolk eller uddannelsen til statsprøvet tolk udgør følgende:

216.000 kroner

Kvalifikations- og funktionstillæg

§ 5. Basislønnen kan suppleres med centralt aftalte tillæg baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 2. Basislønnen vil tilsvarende kunne suppleres med centralt aftalte tillæg baseret på særlige kvalifikationskrav, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 3. Herudover kan der 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. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvalitet i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg eller engangsvederlag og jf. bilag A. Tillæggene angives i grundbeløb (okt. 1997-niveau).

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 mellem Finansministeriet og CFU eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. Rammeaftale mellem Finansministeriet og CFU om nye lønsystemer § 8.

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

Pension

§ 8. Der indbetales et pensionsbidrag på 12½% af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg.

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

Stk. 3. Indbetaling af pensionsbidrag og rammerne for pensionsaftalens indhold sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i organisationsaftalen, protokollet samt StK-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler

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

Overgangsordning for allerede ansatte på gammelt lønsystem

§ 10. Indplacering sker i basisløn/løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. § 4.

Stk. 2. Allerede ansatte på gammelt lønsystem, der henføres til løngruppe 1 og 2, indplaceres på nærmeste højere trin i gruppen i forhold til den nuværende skalatrinsindplacering.

Stk. 3. 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 lokalt kvalifikationstillæg. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men oprettholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 4. Det personlige tillæg er pensionsgivende.

Stk. 5. Lokalt aftalte tillæg videreføres indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægssdelen i den i stk. 4 nævnte løn efter det nye lønsystem, jf. § 7.

Stk. 6. Allerede ansatte, der ikke ved overgangstidspunktet til det nye lønsystem oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægs-forhøjelse svarende til værdien af den 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. det førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 7. Alle løndele reguleres som anført i § 7, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 6, som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

§ 11. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg

Ansæt på forsøg med nye lønsystemer overgår til aflønning efter denne aftale pr. 1. april 2003.

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

Stk. 3. Indplacering sker i den løngruppe/basislønsats, hvortil stillingen er henført, jf. § 4. Basislønnen modregnes i eventuelle funktions-/kvalifikationstillæg. Dog således, at tolken som minimum får en lønfremgang på ½ pct. i forhold til nuværende basisløn. Dvs. at basislønnen får fuld gennemslag, hvis der ikke kan modregnes i en tillægsdel.

Stk. 4. Lokalt aftalte tillæg videreføres indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsdelen i den i § 5, stk. 5 nævnte løn.

Øvrige bestemmelser

§ 12. Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningen.

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.

Sik. 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.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 13. Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002 og udløber 31. marts 2005.

København, den 30. april 2003.

HK/STAT
Ulla Bjerring

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

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.
- Fleksibilitet.
- Serviceorientering.
- Fornyelse og strategisk tænkning.
- Arbejds kvalitet.
- 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.
- Komplex opgavevaretagelse.
- Konsulentfunktioner.
- Oplærings- eller uddannelsesfunktioner.
- Omstillings- og udviklingsopgaver.
- Projektdeltagelse.

Cirkulære af 10. juni 2003

Perst. nr. 035-03

PKAT nr. 196

J.nr. 01-333/06-7

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