



Cirkulære om organisationsaftale for

Afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene

2002

Indholdsfortegnelse

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser	4

ORGANISATIONSAFTALE

§ 1. Organisationsaftalens område	9
§ 2. Lønsystemet.....	9
§ 3. Basisløn	9
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag	9
§ 5. Lønregulering mv.	10
§ 6. Pension	10
§ 7. Forhandling og indgåelse af aftaler mv.	10
§ 8. Konstitution i højere stilling	11
§ 9. Arbejdstid mv.	11
§ 10. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2002.....	12
§ 11. Ikrafttræden mv.	13

CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFТАLE FOR AFDELINGSLEDERE OG UDDANNELSES- KONSULENTER VED AMU-CENTRENE

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har indgået vedlagte organisationsaftale for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene.

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

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2002 og afløser organisationsaftale af 6. juli 2000 for afdelingsledere og kursusvejledere ved AMU-centrene.

I forhold til organisationsaftalen af 6. juli 2000 er der foretaget en række ændringer:

- Aftalen har ændret navn, idet betegnelsen kursusvejledere er ændret til uddannelseskonsulenter.
- Organisationsaftalen indeholder et permanent, nyt lønsystem, der omfatter *alle* nuværende og kommende ansatte.
- Der indføres en basisløn til erstatning for mindstebasislønnen i den hidtidige aftale.
- De ansatte er ikke omfattet af aftalerne om chefløn og lokalløn.
- Den hidtidige bestemmelse om merarbejde og rådighedsforpligtelse udgår, idet regler om merarbejde indgår i bestemmelsen om arbejdstid (§ 9). Merarbejde honoreres fremover i form af engangsvederlag, der fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte.

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. Forhandling og indgåelse af aftaler

Et væsentligt element i det nye og lokalt 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 Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at Undervisningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution, kan indgås af den lokale ledelse.
 - b) Dansk Funktionærforbund videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale med Dansk Funktionærforbunds lokale afdeling eller direkte med Dansk Funktionærforbund.

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, henholdsvis forbundet.

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 § 9. Arbejdstid mv.

Til § 9, stk. 3

Med det selvstændige ansvar for den forsvarlige varetagelse af de opgaver, der er forbundet med stillingen, er den ansatte fortsat forpligtet til at udføre merarbejde i nødvendigt omfang og kan ligeledes pålægges at udføre merarbejde. Den ændrede bestemmelse om merarbejde medfører således ikke en ændring i den ansattes forpligtelse til at udføre merarbejde.

Til § 10. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2002

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.

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.

Ikrafttræden mv.

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2002.

Samtidig ophæves cirkulære af 6. juli 2000 om organisationsaftale for afdelingsledere og kursusvejledere ved AMU-centrene (Perst. nr. 066-00).

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 23. maj 2003

P.M.V.
E.B.

Marianne Hansen

ORGANISATIONSÅFТАLE FOR AFDELINGSLEDERE OG UDDANNELSESKONSULENTER VED AMU- CENTRENE

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger StK-fællesoverenskomsten.

§ 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ansat ved AMU-centrene (i det følgende kaldet de ansatte).

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 4. Der kan endvidere lokalt ydes engangsvederlag, jf. § 4, stk. 4.

§ 3. Basisløn

Basislønnen udgør 270.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau pr. 1. oktober 1997).

§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt 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 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 årligt grundbeløb (niveau pr. 1. oktober 1997).

Stk. 4. Der kan herudover ydes engangsvederlag, der fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som

- honorering af særlig indsats
- resultatløn.
- honorering af merarbejde

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 mv.

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.

Stk. 3. Lønnen udbetales månedsvis forud for de før 1. september 1970 ansatte.

§ 6. Pension

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

§ 7. Forhandling og indgåelse 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 Dansk Funktionærforbund. 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 organisationsaftalens 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 funktions- og kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 8. Konstitution i højere stilling

Såfremt en ansat konstitueres i en forstander-/lederstilling, og såfremt denne konstitution varer over 15 dage i sammenhæng, ydes der for hele perioden den ansatte et ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget beregnes som forskellen mellem den løn (inkl. evt. generelt og særligt tillæg), den pågældende ville opnå ved udnævnelse i lederstillingen, og den løn, der tilkommer den pågældende i henhold til organisationsaftalen, inkl. eventuelle tillæg.

Stk. 2. Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når den ansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

Stk. 3. I øvrigt gælder de for statens tjenestemænd gældende regler vedrørende ydelse af funktionsvederlag.

§ 9. Arbejdstid mv.

Basislønnen i § 3 forudsætter heldagsbeskæftigelse, hvorved forstås en arbejdstid svarende til normalt 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Omfanget af de ansattes undervisningspligt fastsættes af Undervisningsministeriet efter indstilling fra det pågældende AMU-center.

Stk. 3. Honorering af merarbejde sker i form af engangsvederlag, der fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte, jf. § 4, stk. 4.

Stk. 4. For regelmæssigt forekommende merarbejde af større omfang kan der i stedet for engangsvederlag efter § 4, stk. 4, ydes et fast tillæg efter principperne i rammeaftale af 24. januar 1996 om konvertering af over/-merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg. Et sådant tillæg forhandles og aftales efter reglerne i § 7.

§ 10. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2002

Samtlige ansatte overgår til det nye lønsystem med virkning fra 1. april 2002.

A. Ansatte, der pr. 31. marts 2002 er ansat i et skalatrinsforløb

Stk. 2. For ansatte, der er aflønnet i et skalatrinsforløb efter den hidtidige organisationsaftale af 6. juli 2000, herunder inspektører aflønnet efter særskilt protokol, gælder reglerne i stk. 3-4.

Reglerne finder tilsvarende anvendelse, hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed.

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 § 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. 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.

B. Ansatte, der pr. 31. marts 2002 oppebærer basisløn efter den hidtidige aftale om mindstebasiløn

Stk. 5. For ansatte, der er overgået til basisløn efter protokollat om nyt lønsystem i den hidtidige organisationsaftale af 6. juli 2000, gælder reglerne i stk. 6-7.

Reglerne finder tilsvarende anvendelse, hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed.

Stk. 6. Ansatte, der oppebærer en basisløn på mindre end 270.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau pr. 1. oktober 1997), overføres pr. 1. april 2002 til basislønnen efter § 3. Eventuelle udligningstillæg modregnes ikke ved overgangen til den nye basisløn.

Stk. 7. Ansatte, der oppebærer en basisløn på 270.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau pr. 1. oktober 1997) eller derover, overføres til basislønnen efter § 3.

Hvis den samlede faste løn ved overgang til den nye basisløn, 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.

§ 11. Ikrafttræden mv.

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

Stk. 2. Med virkning fra 1. april 2002 ophæves organisationsaftale af 6. juli 2000 for afdelingsledere og kursusvejledere ved AMU-centrene.

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

København, den 23. maj 2003

Dansk Funktionærforbund

Kim Vormsby

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Marianne Hansen

Cirkulære af 23. maj 2003

Perst. nr. 042-03

PKAT nr. 0074

J.nr. 01-333/02-3

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