



Cirkulære om aftale om

**Nyt lønsystem for tjenestemænd og
tjenestemandslignende ansatte i
Kriminalforsorgen under
Kriminalforsorgsforeningens område**

2003

Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte i Kriminalforsorgen under Kriminalforsorgsforeningens område

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har den 24. juni 2003 indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte i Kriminalforsorgen under Kriminalforsorgsforeningens område.

Aftalen er optaget som bilag til cirkulæret.

Aftalen indeholder et permanent nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende ansatte, med mindre de meddeler, at de ikke ønsker at overgå til det nye lønsystem efter bestemmelsen i § 12. For kommende ansatte vil aftalen alene gælde, hvor ansættelse undtagelsesvis ikke finder sted på overenskomst – eller øvrige vilkår.

Tjenestemandsansatte socialrådgivere (forsorgsassistenten, forsorgsfuldmægtige, kriminalforsorgsledere) ansat ved kriminalforsorgens Afdelinger (Kriminalforsorgen i Frihed) er med virkning fra 1. april 2003 omfattet af aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten, med mindre den enkelte medarbejder vælger at forblive på hidtidigt lønsystem.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

2. Til § 4

Stillinger som leder, jf. løngruppe 5, omfatter eksisterende stillinger som kriminalforsorgsleder, forstander, afdelingsleder og forsorgsleder.

Stillinger som konsulent m.fl., jf. løngruppe 11, omfatter eksisterende stillinger som projektmedarbejder, økonomikonsulent, afdelingsleder, specialkonsulent, chefkonsulent og kontorchef.

Vedrørende stillinger som souschef for beskæftigelsesleder vedrørende arbejdsdriften henvises til afgrænsningsaftale af 15. august 2001 mellem Dansk Fængselsforbund og Kriminalforsorgsforeningen.

3. Til § 5

Det centralt aftalte tillæg til pædagogiske assistenter ved pensionerne erstatter det hidtil ydede tillæg aftalt mellem Direktoratet for Kriminalforsorgen og Kriminalforsorgsforeningen og ydes på tilsvarende vilkår som dette.

Med mindre andet er særskilt anført, vil andre tillæg end de i § 5, stk. 1, 2. afsnit, nævnte tillæg bortfalde ved overgangen til nyt lønsystem, idet der dog som supplement til basislønnen kan aftales tillæg for særlige funktioner og/eller kvalifikationer og idet den enkelte ansatte er sikret et lønniveau svarende til den hidtidige samlede faste løn, jf. overgangsbestemmelserne.

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 der-

for 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.

4. Til § 7

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 retningslinier, gælder reglerne i § 7.

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

For pædagogiske assistenter, assistenter og fængselsassistenter er der dog aftalt et særligt ”skyggeforløb” ved overgangen til nyt lønsystem. De ansattes pensionsmæssige anciennitet ændres ikke herved. Ændringen har alene pensionsmæssig betydning og ikke betydning for indplacering i nyt lønsystem.

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.

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.

5. Til § 8

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 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) Statstjenestemændenes Centralorganisation II bemyndiger Kriminalforsorgsforeningen til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Statstjenestemændenes Centralorganisation 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 (central)organisationen.

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 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.

6. Til § 10

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 ud nævnelser 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.

7. Til § 12

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.

Medarbejdere, ansat før den 1. april 2003, indplaceres pr. 1. april 2003 i det nye lønsystem. Dog kan en medarbejder, ansat før 1. april 2003, der ikke ønsker at overgå til det nye lønsystem, give særskilt, skriftlig besked herom inden den dato og til den myndighed, der fastsættes af Direktoratet for Kriminalforsorgen og meddeles Kriminalforsorgsforeningen.

8. Til § 13, stk. 2

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 bevilnings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

Finansministeriet, Personalestyrelsen
Den 23. juli 2003

P.M.V.

E.B.

Ida Krarup

Bilag

Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte i Kriminalforsorgen under Kriminalforsorgsforeningens område.

§ 1. Denne aftale gælder for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte i Kriminalforsorgen under Kriminalforsorgsforeningens område. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i lønjusteringsaftalen, klassificeringsaftaler og andre lønaftaler.

Lønssystemet mv.

§ 2. Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 4, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 5.

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. Overtidsbetaling beregnes på grundlag af en timeløn, der udgør 1/1924 af den samlede faste løn (inkl. evt. personligt tillæg (udligningstillæg), samt eventuelle tillæg, der er videreført fra det gamle lønsystem, men ekskl. eventuelle rådigheds- og merarbejdstillæg og konverterede ulempetillæg), jf. §§ 4 – 5 samt § 12, stk. 4. Hertil lægges et overtidstillæg på 50 pct.

Stk. 4. For ansatte, der ikke er omfattet af reglerne om højeste arbejdstid, gælder at eventuelt merarbejde godtgøres efter reglerne i tjenestemændenes arbejdstidsaftale, jf. dog § 11, stk. 2.

Basislønninger

§ 3. Bestemmelserne i § 4 træder i stedet for hidtil gældende klassificeringsaftaler.

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

§ 4. Løngruppe 1 omfatter stillinger som **pædagogisk assistent**

Basislønnen udgør årligt kr. 191.000

Løngruppe 2 omfatter stillinger som **forsorgsassistent**

Basislønnen udgør i forhold til den pågældendes anciennitet følgende årlige beløb:

Basisløntrin 1: kr. 216.364

Basisløntrin 2: kr. 219.570

Basisløntrin 1 er 1-årigt. Oprykning til basisløntrin 2 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg.

Løngruppe 3 omfatter stillinger som **forsorgsfuldmægtig og viceforstander**

Basislønnen fastsættes inden for intervallet: kr. 222.837 – 251.255 årligt

Løngruppe 4 omfatter stillinger som **behandlingskonsulent**

Basislønnen udgør årligt kr. 266.252

Løngruppe 5 omfatter stillinger som **leder**

Basislønnen fastsættes inden for intervallet: kr. 266.252 – 301.470 årligt

Løngruppe 6 omfatter stillinger som **assistent og fængselsassistent**

Basislønnen udgør årligt kr. 191.000

Løngruppe 7 omfatter stillinger som **overassistent, fængselsoverassistent og kancellist**

Basislønnen udgør årligt kr. 204.000

Løngruppe 8 omfatter stillinger som **kontorfuldmægtig og fuldmægtig med hidtidig aflønning efter lønramme 21 til 25**

Basislønnen udgør årligt kr. 219.500

Løngruppe 9 omfatter stillinger som **fuldmægtig, koordinator og souschef for beskæftigelsesleder vedrørende arbejdsdriften med hidtidig aflønning efter lønramme 26 og derover**

Basislønnen udgør årligt kr. 237.000

Løngruppe 10 omfatter stillinger som **beskæftigelsesleder og kontorleder**

Basislønnen udgør årligt kr. 262.000

Løngruppe 11 omfatter stillinger som **konsulenter m.fl.**

Basislønnen udgør årligt kr. 282.000

Løngruppe 12 omfatter stillinger som **maskinmester med regionsansvar (souschefer med hidtidig aflønning efter lønrammerne 28 eller 29)**

Basislønnen udgør årligt kr. 248.130

Løngruppe 13 omfatter stillinger som **maskinmester med regionsansvar (chefer med hidtidig aflønning efter lønrammerne 31, 32 eller 33)**

Basislønnen udgør årligt kr. 266.252

Funktions- og kvalifikationstillæg

§ 5. Til pædagogiske assistenter ved pensionerne ydes et funktionstillæg på kr. 7.366,42 i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Med mindre andet aftales lokalt, ydes hidtil ydede tillæg for varetagelse af det nødvendige tilsyn uden for normal arbejdstid samt for eventuelt forekommende merarbejde efter aftale mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II af 10. november 1986, samt eventuelle tillæg for rådighedstjeneste ydet efter centrale aftaler, også efter overgangen til nyt lønsystem og i øvrigt efter hidtil gældende bestemmelser.

Stk. 2. 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. 3. 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. 4. Tillæg efter stk. 2 og 3 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 5. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 6. 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.

Lønregulering

§ 6. 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.

Pension

§ 7. Pædagogiske assistenter, assistenter og fængselsassistenter med tjenestemandspensionsrettigheder indplaceres pr. 1.4.2003 i pensionsmæssig henseende i skalatrinsforløbet 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 (lønramme 13/15/17/18). De ansattes pensionsmæssige anciennitet ændres ikke herved.

Øvrige tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder 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 § 5, stk. 2 og 3. 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 § 12, stk. 4, i den udstrækning de erstatter tillæg (f.eks. lokallønstillæg), hvorefter 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 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 § 5. Endvidere beregnes pensionsbidrag af eventuelt personligt tillæg (udligningstillæg) jf. § 12, stk. 4, samt af varige tillæg, der er videreført fra det hidtidige lønsystem, såfremt sidstnævnte tidligere har været pensionsgivende.

Forhandling om og indgåelse af aftaler

§ 8. 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.

§ 9. Kan der ved 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. 2. 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. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 4. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 10. 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.

§ 11. For stillinger som chefkonsulent og kontorchef (basisløngruppe 11) gælder, at aftale om varige og midlertidige tillæg indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse i overensstemmelse med bestemmelserne i Hovedaftalen af 27. oktober 1969 mellem ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer om indgåelse af aftaler om løn- og ansættelsesvilkår.

Hvis resultatet ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden for fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Hvis den ansatte ikke selv ønsker at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen - med henblik på indgåelse af aftale herom - direkte mellem ledelsen og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som honorering af særlig indsats, merarbejde eller i form af resultatløn. De ansatte er derfor undtaget fra reglerne om merarbejde, jf. § 2, stk. 4.

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

Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. § 4.

Stk. 2. For forsorgsassistenten gælder, at den ansatte indplaceres på det løntrin i basislønskalaen, 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.

For forsorgsfuldmægtige, viceforstandere og ledere gælder, at der inden for basislønintervallet sker indplacering på en basisløn, der tager udgangspunkt i begyndelseslønnen i den enkelte ansattes hidtidige lønforløb/lønramme. Når indplacering på basislønnen er sket, kan der ikke senere foretages oprykning inden for basislønintervallet.

Stk. 3. 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. 4. Hvis den samlede faste løn ved indplaceringen 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. § 5.

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

Stk. 5. For forsorgsassister, der indplaceres på basisløntrin 1, gælder, at oprykning til næste basisløntrin sker 1 år efter overgangen. Der sker ikke herved modregning i et eventuelt personligt tillæg, ydet i henhold til stk. 4.

Stk. 6. Hvis en forsorgsassistent genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

Stk. 7. En forsorgsassistent, 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 oprykningdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 8. Ansatte, der ikke overgår til det nye lønsystem, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem.

Ikrafttræden mv.

§ 13. 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.

Stk. 2. Tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 24. juni 2003

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Kriminalforsorgsforeningen

Frede Kruse-Christiansen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Ida Krarup

Cirkulære af 23. juli 2003

Perst. nr. 057-03

PKAT nr.

J.nr. 01-402-12

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