



Cirkulære om organisationsaftale for

Socialrådgivere i staten og aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

2005

Cirkulære af 7. december 2007

PKAT nr. 193

J.nr. 07-333/22-1

Perst. nr. 101-07

Dataark

PKAT med specifikation	193 - socialrådgivere
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation (COII/LC/OC - fællesoverenskomsten).
Forhandlingsberettiget Organisation(er)	Statstjenestemændenes Centralorganisation Niels Hemmingsens Gade 10, 4. sal Tlf.:33 76 86 96 Fax.: 33 76 86 97 1153 København K E-mail: coii@skaf-net.dk Hjemmeside: www.coii.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	For overenskomstansatte (jf. fællesoverenskomsten): Dansk Socialrådgiverforening Toldbodgade 19A Postboks 69 1003 København K Tlf. nr. 70 10 10 99 Fax: 33 91 30 69 E mail: www.socialrdg.dk Hjemmeside: ds@socialrdg.dk
Pensionsordning	Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA)
ATP-sats	ATP, sats A.

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

A. Bemærkninger til organisationsaftalen for socialrådgivere i staten	5
B. Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem	6
C. Bemærkninger til aftalen om pensionsforhold	7
D. Ikrafttræden	7

Organisationsaftale (bilag 1)

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	9
§ 2. Lønssystemet	9
§ 3. Basisløn	9
§ 4. Tillæg	12
§ 5. Lønregulering	12
§ 6. Lønanciennitet	12
§ 7. Pension	13
§ 8. Arbejdstid	13
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	14

Aftale om nyt lønsystem (bilag 2)

§ 1. Aftalens dækningsområde	15
§ 2. Lønssystemet mv.	15
§ 3. Pension	15
§ 4. Overgang til nyt lønsystem	16
§ 5. Ikrafttræden og opsigelse	17

Bilag 3. Aftale om pensionsforhold for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten	19
--	----

Bilag 4. Aftale om rådighedstillæg til socialrådgivere ved Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste/Forsvarsakademiet, Fakultetet for Militær Psykologi, Ledelse og Pædagogik	27
---	----

Bilag 5. Aftale om rådighedstillæg for forsorgsassistenten ved den frie Kriminalforsorg	29
---	----

Bilag 6. Aftale om honorering af rådgivning ved statsamterne/statsforvaltningerne	31
Bilag 7. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	33
Bilag 8. Forhandlingssystemet (overenskomstansatte)	35
Bilag 9. Forhandlingssystemet (tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte)	39

Cirkulære om organisationsaftale for socialrådgivere i staten og aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

A. Bemærkninger til organisationsaftalen for socialrådgivere i staten

Indledning

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har den 6. december 2007 indgået vedlagte organisationsaftale for socialrådgivere i staten (bilag 1).

Organisationsaftalen udgør sammen med CO II/LC/OC - fællesoverenskomsten (bortset fra de særlige bestemmelser om timelønnede samt elever) det samlede overenskomstgrundlag.

Arbejdstid

Med virkning fra 1. oktober 2006 er de ansatte omfattet af aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Dækningsområde

Med baggrund i aftalens dækningsområde kan der optages forhandlinger om vilkårene for socialrådgivere, der har gennemført den særlige kombinationsuddannelse ved Aalborg Universitet eller den sociale kandidatuddannelse ved Aalborg Universitet og Den Sociale Højskole i København.

Forhandlinger kan optages, når de pågældende er færdiguddannede, og eventuelle afgrænsningsspørgsmål i relation til andre centralorganisationer er afklaret.

B. Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

Indledning

For socialrådgivere ansat på tjenestemand og tjenestemandslignede vilkår har Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II den 6. december 2007 indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem (bilag 2).

Lønssystemet

Der henvises til bemærkningerne under pkt. A.

Med virkning fra 1. oktober 2006 omfatter det nye lønsystem også ansatte i Kriminalforsorgens Afdelinger (den frie kriminalforsorg), der hidtil har valgt ikke at overgå til det nye lønsystem.

Det bemærkes, at evt. udligningstillæg ydet efter § 4, stk. 3 til ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder ikke er pensionsgivende og ikke kan aftales pensionsgivende i henhold til § 3, stk. 3.

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Dækningsområde

Undtaget fra aftalen er socialrådgivere, der er omfattet af cheflønspuljen.

Til § 3. Pension

Kompetencen til - som et supplement til tjenestemandspensionsordningen - at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem er delegeret til de lokale aftalparter.

I forbindelse med evt. 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 administrative omkostninger - specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg - kan være relativt store i forhold til pensionsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

C. Bemærkninger til aftalen om pensionsforhold for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har den 5. januar 2005 indgået vedlagte aftale om pensionsforhold for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten (bilag 3).

D. Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 26. marts 2003 (Perst. nr. 024-03) om løn- og ansættelsesvilkår for socialrådgivere i staten (overenskomstansatte og tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 7. december 2007

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Organisationsaftale for socialrådgivere i staten

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter personale, der er ansat i staten og ved tilskudsområder, og som er uddannet som socialrådgiver/socionom.

Personale, der har gennemført anden relevant uddannelse og varetager stillinger, som er grænsedraget til COII/Dansk Socialrådgiverforening, er endvidere omfattet af denne organisationsaftale.

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel i form af kvalifikations- og funktionstillæg.

Herudover kan der lokalt aftales éngangsvederlag.

§ 3. Basisløn

Basislønnen er angivet i årligt grundbeløb (1. oktober 1997-niveau).

Stk. 2. Socialrådgivere i basisstillinger

Til 1. oktober 2006

Basisløntrin 1	216.364 kr.
Basisløntrin 2	219.570 kr.

Fra 1. oktober 2006:

Basisløntrin 1	216.364 kr.
Basisløntrin 2	222.700 kr.

Oprykning til basisløntrin 2 sker efter 1 år på basisløntrin 1. Der sker i den forbindelse ikke modregning i funktions- og kvalifikationstillæg.

Socialrådgivere med 1 års relevant socialfaglig erfaring indplaceres på basisløntrin 2.

Stk. 3. Konsulenter og socialrådgivere med koordinerende funktioner indplaceres i basisløn inden for følgende interval:
222.837 kr. – 251.255 kr.

Stk. 4. Ledende socialrådgivere indplaceres i basisløn inden for følgende interval:
262.582 kr. – 282.063 kr.

Stk. 5. Centerledere og sekretariatsledere
325.902 kr.

Stk. 6. Ledere af formidlingscentre
332.000 kr.

Stk. 7. Lærere, der underviser ved socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet indplaceres i nedenstående basislønforløb 1-7 i forhold til evt. anciennitet, jf. § 6. Lærere, som har gennemført den sociale kandidatuddannelse, indplaceres i basislønforløbet 1-8.

Basisløntrinene er 1-årige.

Til 1. oktober 2006

Basisløntrin	
1.	189.970 kr.
2.	196.966 kr.
3.	213.867 kr.
4.	230.495 kr.
5.	245.660 kr.

6.	248.801 kr.
7.	252.644 kr.
8.	259.268 kr.

Fra 1. oktober 2006

Basisløntrin

1.	190.644 kr.
2.	197.665 kr.
3.	214.626 kr.
4.	231.313 kr.
5.	246.532 kr.
6.	249.684 kr.
7.	253.541 kr.
8.	260.188 kr.

Stk. 8. Socialrådgivere, der er ansat som konsulenter og fuldmægtige ved De Sociale Højskoler og Aalborg Universitet, indplaceres i basislønforløb 4-6 for lærere.

Stk. 9. Basislønnen til souschefer, praktikledere, efteruddannelsesledere og ledere af diplomuddannelser udgør:

Souschefer	299.510 kr.
Ledere af diplom- uddannelser	270.050 kr.
Praktikledere/efter- uddannelsesledere	261.212 kr.

Stk. 10. For socialrådgivere, der er ansat ved statsamterne/statsforvaltningerne, og som varetager familierådgivning og overvåget samvær i henhold til gældende lov om forældremyndighed og samvær samt rådgivning af ægtefæller i henhold til ægteskabslovens § 41, udgør timelønnen 250 kr. (1. oktober 1997-niveau), jf. bilag 6.

Med virkning fra 1. oktober 2006 udgør timelønnen 275 kr. (1. oktober 1997-niveau).

§ 4. Tillæg

Til ledere af formidlingscentre ydes et tillæg på 10.000 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau).

Stk. 2. Til lærere ved Aalborg Universitet ydes et undervisningstillæg på 9.400 kr. (1. oktober 1997-niveau).

Stk. 3. Til forsorgsassistenten ved den frie kriminalforsorg ydes et særligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 11.800 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau), jf. aftalen herom i bilag 5 til denne organisationsaftale.

Stk. 4. Til socialrådgivere ved Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste/Forsvarsakademiet, Fakultetet for Militær Psykologi, ledelse og Pædagogik ydes et ikke-pensionsgivende rådighedstillæg på 19.700 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau), jf. aftalen herom i bilag 4 til denne organisationsaftale.

Stk. 5. Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner eller kvalifikationer. Tillæggene kan ydes som varige eller midlertidige tillæg.

Stk. 6. Der kan lokalt aftales éngangsvederlag.

§ 5. Lønregulering

Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelsen eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

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

§ 6. Lønanciennitet

Lærere ved Aalborg Universitet indplaceres ved ansættelsen på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 3, stk. 7.

Stk. 2. Lønancienniteten kan forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde.

Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 3. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.

§ 7. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18 pct. af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 3 og § 4, bortset fra de i § 4, stk. 3 og 4 nævnte tillæg. 1/3 af pensionsbidraget anses for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2. Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA).

Stk. 3. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i CO II- fællesoverenskomsten.

§ 8. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler.

Stk. 2. Arbejdstiden udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge og opgøres månedsvis, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Der kan ske ansættelse på deltid. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

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.

Med virkning fra 1. oktober 2006 indsættes i stedet for § 8, stk. 1 og 2 følgende bestemmelse:

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Denne organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2005 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

København, den 6. december 2007

Statstjenestemændenes

Centralorganisation II

Peter Ibsen

Dansk Socialrådgiverforening

Henning Breinholt

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd/ tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

§ 1. Aftalens dækningsområde

Denne aftale gælder for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten.

§ 2. Lønssystemet mv.

Bestemmelserne i §§ 2-6 (lønsystemet, basisløn, tillæg, lønregulering og lønanciennitet) i organisationsaftalen for socialrådgivere i staten finder tilsvarende anvendelse for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten, jf. bilag 1.

§ 3. Pension

Tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere med tjenestemandspensionsrettigheder er omfattet af aftalen af 5. januar 2005 om pensionsforhold for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten, jf. bilag 3.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale har medført, at den ansatte i pensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Stk. 3. Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. af tillægget.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA). Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

Stk. 6. For tjenestemandslignende ansatte med en forsikringsmæssig bidragsfinansieret pensionsordning indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. efter reglerne i den hidtil gældende pensionsordning. Pensionsbidraget beregnes af basislønnen, samt lokalt aftalte varige og midlertidige kvalifikations- og funktionstillæg. Endvidere beregnes pensionsbidrag af eventuelt personligt tillæg (udligningstillæg) og anciennitetsgarantitillæg, samt varige tillæg, der er videreført fra det hidtidige lønsystem, såfremt sidstnævnte tidligere har været pensionsgivende. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger (PKA). Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Løspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

§ 4. Overgang til nyt lønsystem

Ansatte, som hidtil ikke har været omfattet af nyt lønsystem overgår med virkning fra 1. oktober 2006 til det obligatoriske nye lønsystem.

Stk. 2. Indplacering sker på basislønnen, jf. § 2.

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 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, som et lokalt funktionstillæg.

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

Stk. 4. Ansatte, der ved overgang til 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.

Stk. 5. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2005 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

København, den 6. december 2007

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Peter Ibsen

Dansk Socialrådgiverforening
Henning Breinholt

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Hans Peter Philipsen

Aftale om pensionsforhold for tjenestemænd/ tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten på nyt lønsystem.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

Socialrådgivere i staten aflønnet på skalatrin 21, 23, 25, 27, 30 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

21, 23, 25, 27, 30, 32

Skalatrin 21 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 32 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 30, uanset om tiden på skalatrin 30 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 30 er opnået, opnås skalatrin 32 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Socialrådgivere ved statsamter aflønnet på skalatrin 21, 23, 25, 27, 30, 31, 33 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

21, 23, 25, 27, 30, 31, 33, 35

Skalatrिन 21 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrिन 35 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrिन 33, uanset om tiden på skalatrिन 33 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrिन 33 er opnået, opnås skalatrिन 35 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Specialkonsulenter aflønnet på skalatrिन 27, 28, 30, 33, 36, 37 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

27, 28, 30, 33, 36, 37, 39

Alle trin er 2-årige. Skalatrिन 39 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrिन 37, uanset om tiden på skalatrिन 37 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrिन 37 er opnået, opnås skalatrिन 39 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Fuldmægtige ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnet på skalatrिन 32, 34, 36 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

32, 34, 36, 38

Alle trin er 2-årige. Skalatrिन 38 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrिन 36, uanset om tiden på skalatrिन 36 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrिन 36 er opnået, opnås skalatrिन 38 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Konsulenter ved efteruddannelsen ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnet på skalatrin 32, 34, 36, 38 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

32, 34, 36, 38, 40

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 40 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 38, uanset om tiden på skalatrin 38 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 38 er opnået, opnås skalatrin 40 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Praktikledere og efteruddannelsesledere ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnet på skalatrin 39, 41, 43 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

39, 41, 43, 45

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 45 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 43, uanset om tiden på skalatrin 43 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 43 er opnået, opnås skalatrin 45 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Ledere af diplomuddannelse (tidl. Årskursus) ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet aflønnet på skalatrin 43, 45 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

43, 45, 47

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 47 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 45, uanset om tiden på skalatrin 45 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstids-

punkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 45 er opnået, opnås skalatrin 47 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Souschefer ved De Sociale Højskoler aflønnet på skalatrin 47 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

47, 48

Skalatrin 48 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 47 uanset om tiden på skalatrin 47 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 47 er opnået, opnås skalatrin 48 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Forsorgsassistent i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 23, 25, 27, 30 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

23, 25, 27, 30, 32

Skalatrin 23 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 32 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 30, uanset om tiden på skalatrin 30 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 30 er opnået, opnås skalatrin 32 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Forsorgsfuldmægtig i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 31, 33, 35, 37 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

31, 33, 35, 37, 39

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 39 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 37, uanset om tiden på skalatrin 37 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstids-

punkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 37 er opnået, opnås skalatrin 39 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Forsorgsfuldmægtig i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 32, 34, 36, 38 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

32, 34, 36, 38, 40

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 40 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 38, uanset om tiden på skalatrin 38 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 38 er opnået, opnås skalatrin 40 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 40, 42, 44 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

40, 42, 44, 46

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 46 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 44, uanset om tiden på skalatrin 44 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 44 er opnået, opnås skalatrin 46 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 43, 45 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

43, 45, 47

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 47 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 45, uanset om tiden på skalatrin 45 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt.

punkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 45 er opnået, opnås skalatrin 47 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed aflønnet på skalatrin 46 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

46, 48

Skalatrin 48 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 46, uanset om tiden på skalatrin 46 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 46 er opnået, opnås skalatrin 48 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en anden lønramme end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte socialrådgivere, tillægges 2 ekstra skalatrin til slutskalatrinnet i lønrammeforløbet eller til det pensionsskalatrin den enkelte socialrådgiver på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte socialrådgiver i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er berettiget til som slutskalatrin, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en højere lønramme end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte socialrådgivere, tillægges 2 ekstra skalatrin til slutskalatrinnet i lønrammeforløbet eller til det pensionsskalatrin den enkelte socialrådgiver på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte socialrådgiver i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er berettiget til som slusksalatrin, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en tjenestemand eller tjenestemandslignende ansat socialrådgiver avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, dog maksimalt til skalatrin 48, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte socialrådgiver kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. januar 2005.

Stk. 2. For socialrådgivere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 32 (socialrådgivere i staten), skalatrin 35 (socialrådgivere ved statsamter), skalatrin 39 (specialkonsulenter), skalatrin 38 (fuldmægtige ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet), skalatrin 40 (konsulenter ved efteruddannelsen ved De Sociale højskoler/Aalborg Universitet), skalatrin 45 (praktikledere og efteruddannelsesledere ved De Sociale højskoler/Aalborg Universitet), skalatrin 47 (ledere af diplomuddannelse ved De Sociale Højskoler/Aalborg Universitet), skalatrin 48 (souschefer ved De Sociale Højskoler), skalatrin 32 (forsorgsassistent i Kriminalforsorg i Frihed), skalatrin 39 (forsorgsfuldmægtig i Kriminalforsorg i Frihed), skalatrin 40 (forsorgsfuldmægtig i Kriminalforsorg i Frihed), skalatrin 46 (kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed), skalatrin 47 (kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed), skalatrin 48 (kriminalforsorgsleder i Kriminalforsorg i Frihed) eller opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra skalatrin (socialrådgivere indplaceret i anden eller højere lønramme), omregnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 8, stk. 1-4 i aftale af 20. marts 2003 om nyt lønsystem for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte socialrådgivere i staten, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Stk. 4. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 5. januar 2005

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Pia Staniok

Aftale mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II samt Dansk Socialrådgiverforening om rådighedstillæg til socialrådgivere ved Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste/Forsvarsakademiet, Fakultetet for Militær Psykologi, Ledelse og Pædagogik

I henhold til § 45, stk. 1, i tjenestemandsløven samt i henhold til gældende organisationsaftale for socialrådgivere i staten aftales følgende:

§ 1. Til socialrådgivere ved Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste (fra 1. januar 2007: Forsvarsakademiet, Fakultetet for Militær Psykologi, Ledelse og Pædagogik), der pålægges rådighedstjeneste mv., jf. § 3, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 19.700 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

§ 2. Tillægget reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelsen eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 3. Tillægget ydes for overarbejde og for at stå til rådighed uden for normal arbejdstid, herunder for at aflægge besøg i værnepligtiges og ansattes hjem, for at deltage i genindkaldelse og i mønstringer i weekender, for at afholde konsultationer uden for normal arbejdstid samt for alle arbejdsopgaver, herunder øvelser, der følger af designeringsfunktionen.

§ 4. En socialrådgiver kan ikke ud over rådighedstillægget oppebære godtgørelse for overarbejde, mistede fridage og tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 06.00.

§ 5. Under beordret deltagelse i mønstringer eller i genindkaldelse i henhold til tjenesteliste eller befaling ydes natpenge og godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage og mandage. Herudover kan socialrådgiveren ikke oppebære ydelser i medfør den til enhver tid gældende aftale om natpenge mv.

København, den 6. december 2007

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Peter Ibsen

Dansk Socialrådgiverforening
Henning Breinholt

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Hans Peter Philipsen

Aftale mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II samt Dansk Socialrådgiverforening om rådighedstillæg til forsorgsassistenter ved den frie kriminalforsorg

I henhold til § 45, stk. 1, i tjenestemandsløven samt i henhold til gældende organisationsaftale for socialrådgivere i staten aftales følgende:

§ 1. Til forsorgsassistenterne i den frie kriminalforsorg ydes der et særligt tillæg på 11.800 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau).

§ 2. Tillægget reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelsen eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 3. Tillægget ydes for overarbejde og for at være til rådighed for tilkald uden for normal arbejdstid som følge af det forsorgsassistenten tildelte arbejdsområde.

§ 4. En forsorgsassistent kan ikke ud over rådighedstillægget oppebære godtgørelse for overarbejde, mistede fridage og tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 06.00 eller ydelser i medfør af den til enhver tid gældende aftale om natpenge mv.

§ 5. Forsorgsassistenter, der hidtil har oppebåret et rådighedstillæg med et højere grundbeløb end det i § 1, nævnte, bevarer det hidtidige tillæg som en personlig ordning, så længe nuværende stilling bevares. Ved ansættelse i højere

stilling eller ved ydelse af tjenestefrihed uden løn, der ikke er begrundet i graviditet og barsel, bortfalder tillægget.

København, den 6. december 2007

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Peter Ibsen

Dansk Socialrådgiverforening
Henning Breinholt

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Hans Peter Philipsen

Aftale om honorering af rådgivning ved statsamterne/statsforvaltningerne

1. Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået aftale om vilkårene for socialrådgivere, der udfører familierådgivning og overvåget samvær ved statsamterne (fra 1.januar 2007: Statsforvaltningerne).

Timelønnen for ovennævnte rådgivning udgør 250 kr. (1. oktober 1997-niveau).

Med virkning fra 1. oktober 2006 udgør timelønnen 275 kr. (1. oktober 1997-niveau).

Timelønnen ydes på grundlag af det faktisk anvendte timetal, som medgår til rådgivning og forberedelse mv. på statsamtet/statsforvaltningen, eller hvor det i øvrigt er bestemt, at rådgivning skal finde sted.

Er det efter statsamtets/statsforvaltningens opfattelse nødvendigt med koordinerende mødevirksomhed, som ikke placeres på tjenestestedet, medgår denne virksomhed ligeledes ved timeberegningen, og der ydes kørselsgodtgørelse.

Timelønnen reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelsen eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Der ydes feriegodtgørelse på 12 1/2 pct.

2. Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået aftale om, at vilkårene for socialrådgivere, der udfører familierådgivning ved statsamterne/statsforvaltningerne også skal være gældende for den frivillige rådgivning af ægtefæller i henhold til ægteskabslovens § 41.

København, den 6. december 2007

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Peter Ibsen

Dansk Socialrådgiverforening
Henning Breinholt

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Hans Peter Philipsen

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kvalifikationer er ikke statiske og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

Som led i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale udarbejdes en udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejdersamtale med særlig vægt.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for ministerområdet eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) gruppe(r) af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevise kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, f.eks. specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f. eks gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Forhandlingssystemet (overenskomstansatte)

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev – såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagerniveau – delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn indgås mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

2. Decentralt niveau

A. Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til grupper af medarbejdere indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og Statstjenestemændenes Centralorganisation II eller den organisationsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med ministeriet/styrelsen/institutionen aftale, at forhandlingerne føres samlet med en flæthed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

B. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger for såvel *grupper af medarbejdere som enkeltpersoner*, hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede kvalitative og/eller kvantitative mål bliver opfyldt.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Det forudsættes, at der i ministeriet/styrelsen/institutionen aftales rammer for

- a) den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- b) sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der – såvel på ministerie- som styrelses/institutionsniveau – nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer.

III. Rets- og interesselister

A. Retstvister

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler, jf. hovedaftalen.

B. Interesselister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og for den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. *Aftaler om tillæg*, der er indgået mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere*, der er indgået mellem ministeriet/styrelsen/institutioner og den respektive organisation eller dennes repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale, jf. hovedaftalens § 4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. *Aftaler om tillæg til enkeltpersoner* kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. *Tillæg*, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

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 nævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun brin-

ges til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

Forhandlingsystemet (tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte)

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagerniveau – delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn indgås mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

2. Decentralt niveau

A. Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til grupper af medarbejdere indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

eller den organisationsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med ministeriet/styrelsen/institutionen aftale, at forhandlingerne føres samlet med en flerhed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

B. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger for såvel grupper af medarbejdere som enkeltpersoner,

hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede kvalitative og/eller kvantitative mål bliver opfyldt.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Det forudsættes, at der i ministeriet/styrelsen/institutionen aftales rammer for

- a) den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- b) sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der – såvel på ministerie- som styrelses/institutionsniveau – nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer.

III. Rets- og interesselister

A. Retstvister

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler, jf. tjenestemandsløven.

Lokal uenighed om forståelsen af en aftale bør forelægges for Finansministeriet. Lykkes det ikke ved Finansministeriets mellemkomst, herunder ved forhandlinger med den berørte centralorganisation at opnå enighed, kan sagen indbringes for Tjenestemandssretten.

Sager kan anlægges af og mod finansministeren eller af og mod centralorganisationen. Sagen kan endvidere anlægges af vedkommende minister efter forhandling med finansministeren.

B. Interesselister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og for den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

C. Stillinger, der efter deres indhold falder uden for basislønforudsætningerne

Hvis der opstår uenighed om, hvorvidt der til en stilling er knyttet sådanne særlige funktioner, at stillingen falder uden for basislønforudsætningerne, er der tale om en retstvist, som behandles efter de herom gældende regler, jf. afsnit A.

Hvis der er enighed om, at stillingen har den nævnte særlige karakter, eller at dette fastslås af Tjenestemand retten, og der herefter opstår uenighed om størrelsen af det funktionstillæg, der skal knyttes til stillingen, er der tale om en interesse tvist, som behandles efter reglerne i Tjenestemandsløvens § 47, dvs. at afgørelsen træffes af Finansministeriet efter forelæggelse for Lønningsrådet.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. Aftaler om tillæg, der er indgået mellem Finansministeriet og Statstjenestemandenes Centralorganisation II kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere*, der er indgået mellem ministeriet/styrelsen/institutioner og den respektive organisation eller dennes repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. *Aftaler om tillæg til enkeltpersoner* kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. *Tillæg*, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

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 nævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de regler, der gælder for fortolkningstvister, jf. III, A. om retstvister.