

Cirkulære om organisationsaftale for

Nyt lønsystem for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår

Cirkulære af 6. oktober 2022

Medst.nr. 047-22

PKAT nr. 0201,0211

J.nr. 2022-610

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger.....	5
-----------------------------	---

Aftale

§ 1. Dækningsområde	7
§ 2. Lønssystemet mv.	7
§ 3. Basislønninger.....	7
§ 4. Tillæg.....	8
§ 5. Lønregulering.....	8
§ 6. Pension	8
§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	9
§ 8. Overgangsordning for allerede ansatte.....	10
§ 9. Overgang til det nye lønsystem	10
§ 10. Ikrafttræden mv.....	11

Bilag A. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	13
--	----

Bilag B. Aftale om pensionsforhold for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår.....	17
---	----

Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår

Generelle bemærkninger

Skatteministeriet og Forbundet Kultur og Information har indgået vedlagte aftale af 3. oktober 2022 om nyt lønsystem for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår.

Bestemmelserne gælder for alle tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte bibliotekarer, der har valgt, eller vælger, at overgå til nyt lønsystem den 1. oktober 2022 eller senere.

Bibliotekarer i stillinger, der er klassificeret i lønramme 35 eller derover (konsulentstillinger dog undtaget), er ikke omfattet af denne aftale.

Øvrige ansættelsesvilkår berøres ikke af det nye lønsystem.

Der er i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2021 aftalt at forhøje basislønnen for tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende bibliotekarer på ny løn trin 4 med virkning fra 1. april 2022.

For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført forrest i cirkulæret under ”Generelle bemærkninger”. De redaktionelle ændringer medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, hhv. bemærkningernes retlige status.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 6. oktober 2022. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 12. august 2008 om aftale om nyt lønsystem for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår (Perst. nr. 041-08).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 6. oktober 2022

Louise Holberg

Aftale om nyt lønsystem for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenestemandsg- og tjenestemandslignende vilkår

§ 1. Dækningsområde

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv.

Stk. 2. Bestemmelserne i aftalen supplerer og erstatter bestemmelserne i lønjusteringsaftalen, klassificeringsaftaler og andre lønaftaler.

§ 2. Lønssystemet mv.

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3, der kan suppleres med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn.

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 3. Den timeløn, der lægges til grund ved beregning af overtidsbetaling, udgør 1/1924 af den samlede faste løn (inkl. eventuelt personligt tillæg (udligningstillæg) samt eventuelle tillæg, der er videreført fra den gamle lønsystem, men ekskl. eventuelle rådigheds- og merarbejdstillæg og konverterede ulempe- tillæg). Overtidstillæg ydes efter arbejdstidsreglerne.

§ 3. Basislønninger

Basislønningerne i stk. 2 træder i stedet for hidtil gældende klassificeringsaftaler og er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012). *Stk. 2.* De ansatte aflønnes på trin 1-4 i nedenstående basislønforløb i forhold til anciennitet:

Basisløntrin	Basisløn	Basisløn Pr. 1.4.22
1	250.336 kr	
2	258.200 kr	
3	267.375 kr	
4	282.840 kr	292.840 kr.

Basisløntrinene er 1-årige

§ 4. Tillæg

Der kan lokalt aftales funktionstillæg til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Der kan tilsvarende lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv. dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1-2 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 4. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

§ 5. Lønregulering

Basisløn og funktionstillæg efter § 4, stk. 1, samt eventuelle udligningstillæg efter § 8, stk. 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 2, medmindre andet aftales.

§ 6. Pension

Tjenestemandsansatte bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. er omfattet af aftale om pensionsforhold for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår, jf. bilag b.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig 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 det til enhver tid i overenskomst for akademikere i staten gældende pensionsbidrag af tillægget, hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til en supplerende pensionsordning i Jyske Bank (FinansNetbanken), jf. dog stk. 7. 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 cirkulære nr. 9053 af 4. februar 2015 om aftale om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd o.l.

Stk. 6. For tjenestemandslignende ansatte indbetales pensionsbidrag til Jyske Bank (FinansNetbanken), jf. dog stk. 7. Der indbetales pensionsbidrag af basisløn efter § 2. Der kan endvidere lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg efter § 4, stk. 1-2. Pensionsbidraget udgør det til enhver tid i overenskomst for akademikere i staten gældende pensionsbidrag af basislønnen henholdsvis tillægget. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 7. For bibliotekarer, for hvem der indbetales pensionsbidrag til PFA eller Sampension, opretholdes indbetaling hertil.

§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer.

§ 8. Overgangsordning for allerede ansatte

Overgang til basislønssystemet er frivillig.

Stk. 2. Bibliotekarer, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem.

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for aftalens dækningsområde.

Stk. 3. Bibliotekarer, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, idet indplaceringen sker på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen.

Den pågældende oppebærer herudover eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 4, stk. 1 og 2.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønskalaen er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægninger eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes udligningstillægget dog.

Stk. 5. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 9. Overgang til det nye lønsystem

Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. oktober 2000 og følgende år.

Stk. 2. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til den pågældende ansatte efter § 4.

Stk. 3. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

§ 10. Ikrafttræden mv.

Aftalen har virkning fra 1. april 2021 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024. Samtidig ophæves aftale af 19. juni 2008 om nyt lønsystem for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår (Perst. nr. 033-07).

København, den 3. oktober 2022

Forbundet Kultur og Information

Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen

Tine Segel

Louise Holberg

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

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

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand gennem det daglige arbejde og baseret på et samspil mellem teori og praksis. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig til både medarbejdernes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til udviklingsprojekter og indsatser i AC's og Personalestyrelsens Udvalg (APU) (www.sckk.dk).

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudvikling bør ske ved brug af et varieret udbud af metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, f.eks. via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

Der kan som hjælp til at udmønte institutionernes kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål i udviklingsplanen.

Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, afholdes af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalget (SU/MIO) skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

1. Fastlægge principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
2. Drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
3. Fastlægge retningslinier for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

SU/MIO (eller et herunder nedsat udvalg) evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU/MIO eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU/MIO kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til akademikergruppen, f.eks. hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer der er relevante.

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne. For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

Det er væsentligt at sammentænke kompetenceudvikling og den lokale løndannelse i de nye lønsystemer, således at anvendelsen af de nye lønsystemer kan understøtte den ønskede kompetenceudvikling. Dette gælder såvel på institutionsniveau som i forhold til den enkelte medarbejder.

Åbenhed om kriterier og begrundelser for ydelser af tillæg bidrager til at synliggøre sammenhængen mellem institutionens målsætninger/strategi og den ønskede kompetenceudvikling.

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 medarbejder-/udviklingssamtale med særlig vægt.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) grupper 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.

Lønsystemet 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.

Aftale om pensionsforhold for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenestemandsg- og tjenestemandslignende vilkår

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 tjenestemandsg- og tjenestemandslignende ansatte bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. på nyt lønsystem med ret til tjenestemandspension.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. 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:

Bibliotekarer aflønnet på skalatrin 20-24, 27, 30, 32, 36 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

20, 21, 22, 23, 24, 27, 30, 32, 36, 38.

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

Afdelingsbibliotekarer aflønnet efter lønramme 27 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

33, 35, 37, 39, 41.

Alle trin er 2-årige. Skalatrिन 41 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrिन 39, uanset om tiden på skalatrिन 39 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrिन 39 er opnået, opnås skalatrिन 41 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv., hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en højere lønramme end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. tillægges 2 ekstra skalatrिन til slutskalatrинnet i lønrammeforløbet eller til det pensionsskalatrин den enkelte bibliotekar, afdelingsbibliotekar mv. på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrин 48.

De 2 ekstra skalatrин opnås, når den enkelte bibliotekar, afdelingsbibliotekar mv. i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrин, som den pågældende, jf. ovenstående er berettiget til som slutskalatrин, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigede skalatrин er opnået, tillægges de 2 ekstra trin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en bibliotekar, afdelingsbibliotekar mv. avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrин fra advancementstidspunktet, dog maksimalt til skalatrин 48, hvorefter den resterende del af pensionskalaen forskydes med et skalatrин, jf. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte bibliotekar, afdelingsbibliotekar mv. kan kun opnå ét ekstra skalatrин i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. oktober 2004.

Stk. 2. For bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 38 (bibliotekarer) henholdsvis skalatrin 41 (afdelingsbibliotekarer mv.) eller opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra skalatrin (bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. oprykket til højere lønramme), omberegnes 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 § 5, stk. 1-4 i protokollat af 12. december 2001 om ændring af aftale af 14. juni 2000 om nyt lønsystem for bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenstemands- og tjenstemandsvilkår, 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 30. september 2004

Akademikernes Centralorganisation
Sine Sunesen

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