



Finansministeriet
Administrations- og Personaledepartementet

1993

Cirkulære om
Lokalløn og chefløn



INDHOLD

Cirkulære om lokalløn og chefløn

1. Indledning	1
2. Flere anvendelsesmuligheder	1
3. Fleksible puljegrænser	2
4. Orientering om puljeforbrug	3
5. Omklassificering	3
6. Brud på aftalen	4
7. Udmelding af puljemidler	4
8. Lønkoder til SCL-systemet	4
9. Vejledning	5
10. Ikrafttræden	5

Aftale om lokalløn og chefløn

INDLEDNING	7
§ 1. Puljernes anvendelsesområde	7
I. LOKALLØN	8
§ 2. Puljernes størrelse og anvendelse	8
§ 3. Lønforbedring for enkeltstillinger	9
§ 4. Lønforbedring for grupper	10
§ 5. Arbejdsbestemte tillæg mv.	10
§ 6. Nye stillinger og væsentlig stillingsændring	10
§ 7. Forhandling og aftale	11
§ 8. Genanvendelse af puljemidler	12
§ 9. Tidligere genanvendelsesordninger	12
§ 10. Øvrige tillægsordninger	13
II. CHEFLØN	13
§ 11. Puljernes størrelse og anvendelse	13
§ 12. Lønforbedringens karakter og størrelse	14
§ 13. Forhandling og aftale	14
§ 14. Genanvendelse af puljemidler	15

III. KLASSIFICERINGSREGLER FOR LR. 35-40	16
§ 15. Afgrænsning	16
§ 16. Klassificering af nyoprettede stillinger	16
§ 17. Omklassificering af eksisterende stillinger	17
§ 18. Overgangsordning for eksisterende stillinger	17
§ 19. Klassificering/omklassificering af topchefer	18
IV. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	19

CIRKULÆRE OM LOKALLØN OG CHEFLØN

1. Indledning

Der er indgået vedlagte aftale om lokalløn og chefløn. Aftalen betyder, at puljesystemet er ændret, således at midlerne kan anvendes til flere formål. Endvidere er puljerne udbygget med yderligere 0,1 pct. af lønsummen pr. 1. april 1993 og 0,1 pct. pr. 1. april 1994.

Puljerne til lokalløn og til chefløn er som hidtil decentrale og ministerieopdelte. De anvendes hovedsageligt til individuelle formål, men kan nu anvendes til flere gruppevise formål, arbejdsbestemte tillæg mv. Puljerne er tværgående og ikke opdelt på de enkelte centralorganisationer.

Det skal understreges, at det er forudsat, at ministeriernes departementer hurtigt videredelegerer puljemidler til institutionerne, og at delegeringen omfatter alle de formål, som lokallønspuljen kan anvendes til.

Det henstilles, at ministeriernes departementer, inden der sker videredelegering af puljemidler til ministerområdets institutioner, drøfter fordelingen med centralorganisationerne.

Med aftalen er der gennemført en række *justeringer og udvidelser* i forhold til lokal- og cheflønsordningen for 1991–1993, som er nærmere beskrevet nedenfor.

2. Flere anvendelsesmuligheder

Det er muligt i særlige tilfælde at give *individuel* lønforbedring i form af ekstra lønanciennitet, således at medarbejderen rykker op på et højere løntrin/ skalatrin i lønforløbet. Der kan tillægges et eller flere løntrin/skalatrin (aftalens § 3).

Overenskomstansatte, der følger tjenestemændenes skalalønssystem, kan *i særlige tilfælde* som en personlig ordning aflønnes på et højere skalatrin end sluttrinnet i overenskomsten (aftalens § 3).

Ud over de hidtidige formål kan puljemidlerne *i mindre omfang* også anvendes til gruppevis omklassificeringer/tillæg for personalegrupper, der kun findes inden for det pågældende ministerområde. *I særlige tilfælde* er det også muligt at omklassificere tværgående personalegrupper – dvs. grupper, der findes inden for flere ministerområder (aftalens § 4).

Desuden kan puljemidlerne anvendes til tillæg for særlige arbejdsbestemte funktioner (f.eks. tillæg for kørsel med gaffeltrucks). Samtidig er aftalen af 31. maj 1991 om arbejdsbestemte tillæg ændret, således at det nu lokalt kan aftales at forhøje/nedsætte eller omlægge eksisterende tillæg. Det kan endvidere lokalt aftales, at provenuet ved hidtil ydede tillæg helt eller delvist kan benyttes til sådanne omlægnings (aftalens § 5).

3. Fleksible puljegrænser

Der er mulighed for, at det enkelte ministerområde kan aftale med centralorganisationerne, at grænsen mellem lokal- og cheflønspuljen flyttes. Ændringen kan omfatte hele ministerområdet eller dele heraf samt en eller flere personalegrupper. Samtidig aftales der overførsel af midler mellem puljerne (aftalens § 2 og § 11).

Det betyder, at grænsen for chefløn kan ændres, således det f.eks. bliver muligt at anvende cheflønspulje til chefer i stillinger under lønramme 35. Omvendt kan grænsen for lokalløn ændres, således det bliver muligt at anvende lokallønspulje til ansatte i lønramme 35 og derover.

Der kan også herudover overføres midler mellem lokal- og cheflønspuljerne ved aftale med centralorganisationerne. Forslag herom skal sendes til:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),
Drosselvej 57,
Postbox 209,
2000 Frederiksberg C.

Såvel ministerierne som centralorganisationerne kan fremsætte forslag om overførsel af midler mellem de to puljer.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandlingen om overførsel af midler påbegyndes hurtigst muligt, og senest 6 uger efter, at et forslag er modtaget af CFU eller af ministeriet. Fristen kan fraviges ved aftale mellem parterne.

Udgiften til omklassificering fra lavere stilling til lønramme 35 og 36 skal afholdes af lokalløn. Hvis omklassificeringen er personlig, skal midlerne ved ledighed i stillingen tilbageføres til lokallønspuljen (aftalens § 3). Det betyder, at bestemmelsen i Finansministeriets vejledning om decentrale klassificeringer (side 11 og 25), hvorefter udgiften skulle afholdes af cheflønspulje, hermed er ændret.

4. Orientering om puljeforbrug

Ministerierne skal orientere Finansministeriet og centralorganisationerne om videredelegering af puljemidler til de enkelte institutioner (aftalens § 7 og § 13).

Senest den 1. juni hvert år (første gang juni 1994) skal ministerierne desuden informere Finansministeriet og centralorganisationerne om det samlede forbrug pr. 31 marts. Opgørelsen skal dække hele puljeåret (1. april – 31. marts) og omfatte henholdsvis lokal- og cheflønspuljen. Den skal desuden indeholde oplysning om puljeforbruget fordelt på de forskellige formål, som midlerne er anvendt til. Endelig skal størrelsen af ikke forbrugte puljemidler oplyses (aftalens § 7 og 13).

Ovennævnte orienteringer til centralorganisationerne sendes til CFU.

5. Omklassificering

Forslag til omklassificering af enkeltstillinger til lønramme 37 og derover samt gruppevis omklassificering af stillinger til lønramme 35 og 36 indsendes til Finansministeriet inden 1. januar 1994 (aftalens § 17).

Forslagene skal være forhandlet lokalt inden fremsendelsen til Finansministeriet.

Der vil blive udsendt et særskilt cirkulære herom.

6. Brud på aftalen

Det forhold, at der nu er indgået en egentlig aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokal- og cheflønspuljerne betyder, at eventuelt brud på bestemmelserne i aftalen herefter kan behandles efter de almindelige fagretlige regler. Parterne er dog enige om, at der ikke kan nedlægges påstand om bod for brud, der er sket i perioden indtil 31. marts 1995.

7. Udmelding af puljemidler

Det enkelte ministerområde vil ved særskilt brev modtage meddelelse fra Finansministeriet om, hvilket beløb lokal- og cheflønspuljerne opskrives med pr. 1. april 1993 og pr. 1. april 1994.

8. Lønkoder til SCL-systemet

Enhver lønforbedring, aftalt af puljer til lokalløn og chefløn, skal i puljeregnskabet registreres på følgende lønkoder:

- 0260 Engangsvederlag
- 0261 Personligt midlertidigt tillæg
- 0262 Personligt varigt tillæg
- 0263 Personlig omklassificering til højere lønramme
- 0264 Varigt stillingsmæssigt tillæg
- 0265 Varig stillingsmæssig omklassificering til højere lønramme
- 0266 Individuel oprykning til et højere løntrin/skalatrin i lønforløbet

Disse lønkoder skal tillige anvendes ved anvisning over de centrale lønsystemer.

Institutioner, der anvender SCL-systemet under Statens Regnskabsdirektorat, skal følge anvisningerne fra Statens Regnskabsdirektorat vedrørende registrering af såvel forbrug som bevilling.

9. Vejledning

Finansministeriet og centralorganisationerne udsender en ny vejledning om lokal- og cheflønspuljerne.

Henvendelse om dette cirkulære kan rettes til Finansministeriet, Administrations- og Personaledepartementet.

10. Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1993.

Samtidig bortfalder cirkulære af 18. april 1991 om lokalløn og chefløn.

Finansministeriet,
Administrations- og
Personaledepartementet, den 7. april 1993

P.M.V.

E.B.

Thorkild Rotenberg

AFTALE OM LOKALLØN OG CHEFLØN

Aftalen er indgået med centralorganisationerne – Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Overenskomstansattes Centralorganisation, Akademikernes Centralorganisation samt Lærernes Centralorganisation.

INDLEDNING

Parterne er enige om, at puljemidlerne og kompetencen til at indgå aftale om lokal- og chefløn bør videredelegeres i videst muligt omfang til alle formål, som puljerne kan anvendes til, således at den enkelte institution selv kan indgå lokal aftale.

Hovedsigtet med ændringerne i lokal- og cheflønsaftalen er, at der lokalt fremover skal være mulighed for at indgå aftale om væsentligt flere lønelementer end tidligere.

Efter det ændrede system kan puljerne anvendes såvel til løsning af rekrutterings- og fastholdelsesproblemer, individuelle lønforbedringer og honorering af særlig indsats som til tillæg for særlige arbejdsbestemte funktioner samt i mindre omfang til gruppevise omklassificeringer.

Det betyder, at der af lokal- og cheflønspulje kan indgås aftale om lønforbedring til alle de formål, der kan indgås aftale om lokalt, og som skal puljefinansieres. De formål, hvorom der kan indgås aftale, er udtømmende beskrevet i §§ 3, 4 og 5 samt i §12.

§ 1. Puljernes anvendelsesområde

Lokallønspuljerne anvendes til samtlige personalegrupper – såvel tjenestemænd og tjenestemandslignende som overenskomstansatte – der er ansat i stillinger i lønrammerne 1–34 og tilsvarende lønniveauer på overenskomstområdet, og som er omfattet af centralorganisationernes forhandlingskompetence, herunder timelønnede lærere (timelønscirkulæret) og eksterne lektorer ved højere uddannelsesinstitutioner/Ingeniørhøjskolerne.

Lokallønspuljerne anvendes tillige til enkelte personalegrupper uden for CFU's forhandlingsområde: *fonds- og regulativlønnede*.

Ledere og lærere ved private grundskoler er nu omfattet af statens lokal-lønsordning.

Cheflønspuljerne anvendes til ansatte – såvel tjenestemænd og tjenestemandslignende som overenskomstansatte – i stillinger i lønrammerne 35–40, og som er omfattet af centralorganisationernes forhandlingskompetence.

Stillinger, der pr. 1. april 1991 var besat på overenskomstvilkår med et pensionsgivende tillæg, der er større end 43.000 kr. (niveau 1. oktober 1984), er omfattet af cheflønspuljen.

Lektorstillinger ved de højere uddannelsesinstitutioner er omfattet af lokal-lønspuljen, uanset om de pågældende oppebærer et pensionsgivende tillæg eller er ansat på tjenestemandsvilkår med en personlig klassificering i lønramme 35.

I. LOKALLØN

§ 2. Puljernes størrelse og anvendelse

Til udbygning af de decentrale puljemidler afsættes der 0,1 pct. af lønsummen til lokalløn pr. 1. april 1993 og yderligere 0,1 pct. pr. 1. april 1994.

Puljerne kan anvendes til løsning af rekrutterings- og fastholdelsesproblemer, individuelle lønforbedringer, honorering af særlig indsats og tillæg for særlige arbejdsbestemte funktioner samt i mindre omfang til gruppevise omklassificeringer/tillæg.

Det enkelte ministerområde kan ved aftale med centralorganisationerne ændre lokallønspuljen til også at omfatte ansatte i lønramme 35 og derover. Ændringen kan omfatte hele ministerområdet eller dele deraf samt enkelte eller alle grupper af ansatte. Samtidig overføres midler fra cheflønspuljen til lokallønspuljen.

Der kan også herudover overføres midler fra cheflønspuljen til lokallønspuljen og omvendt efter aftale med centralorganisationerne.

Såfremt et ministerområde ikke har anvendt sine lokallønsmidler inden 1. april 1995, kan Finansministeriet overføre midlerne til anvendelse inden for et andet ministerområde.

§ 3. Lønforbedring for enkeltstillinger

Lønforbedringerne aftales som engangsvederlag eller personlige omklassificeringer/tillæg med henvisning til en stillingsindehavers personlige kvalifikationer. Der sker ikke herved ændring i stillingens varige klassificering. Ved ledighed genbesættes stillingen med aflønning efter den lønramme, lønskala eller lignende, som den oprindeligt var henført til, og midlerne tilbageføres til lokallønspuljen.

I særlige tilfælde kan der aftales en personlig oprykning til et højere trin/skalatrin inden for det lønforløb, der er fastsat ved generel aftale/overenskomst.

Endvidere kan der for overenskomstansatte, som følger tjenestemændenes skalalønssystem, i særlige tilfælde aftales en personlig aflønning på et højere skalatrin end lønskalaens sluttrin. For sådanne overenskomstansatte, hvor der ifølge overenskomsten kan anvendes flere lønskalaer, kan der dog ikke ske overbygning på den enkelte lønskala, men alene ske oprykning til en sådan højere lønskala eller til et skalatrin, der ligger ud over den højeste lønskalas sluttrin.

Hvor der er tale om varige og væsentlige ændringer i stillingsindholdet, kan der for enkeltstillinger aftales stillingsmæssige (varige) omklassificeringer/tillæg.

Der kan ikke ydes pensionsgivende tillæg af lokallønspulje. Derimod er der ingen begrænsning for ydelse af ikke-pensionsgivende tillæg. Dette gælder uanset om:

- * den samlede løn inkl. tillæg herved vil overstige, hvad der svarer til lønnen i lønramme 35,
- * tillægget for overenskomstansatte herved bliver større end overenskomstens almindelige grænse for ikke-pensionsgivende tillæg.

Ved omklassificering fra lavere stilling til lønramme 35 og 36, jf. § 17, afholdes udgiften til oprykningen af lokallønspulje. Er omklassificeringen personlig, tilbageføres midlerne til lokallønspuljen ved ledighed.

§ 4. Lønforbedring for grupper

Der kan i mindre omfang aftales gruppevise omklassificeringer, forudsat at omklassificeringerne omfatter personalegrupper, der kun findes inden for det pågældende ministerområde.

I særlige tilfælde kan der dog indgås aftale om gruppevise omklassificeringer inden for et ministerområde af tværgående personalegrupper (dvs. grupper som findes inden for flere ministerområder), når arbejdets særlige karakter, særlig efter- og videreuddannelse eller særlige specifikke kvalifikationer kan begrunde det. Afgrænsningen kan ske på grundlag af en individuel vurdering af de personer, der indgår i den gruppe, som skal omklassificeres.

§ 5. Arbejdsbestemte tillæg mv.

Der kan aftales tillæg for varetagelse af særlige arbejdsopgaver og funktioner, herunder arbejdsbestemte tillæg.

§ 6. Nye stillinger og væsentlig stillingsændring

Nyoprettede stillingers varige klassificering belaster ikke puljerne. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg, der ydes ved nyansættelse i henhold til en række overenskomster. Som supplement til den varige klassificering inkl. evt. tillæg kan der aftales personlige tillæg, f.eks. rekrutteringstillæg, der finansieres af lokallønspuljen.

For overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten er adgang til at yde tillæg som følge af væsentlig stillingsændring, kan lønforbedringer, der begrundes med "væsentlig stillingsændring", alene ydes uden for pulje ved egentlig forfremmelse – typisk efter stillingsopslag. Ændres en stilling i et omfang, der må sidestilles med ansættelse i en ny stilling, kan der dog ligeledes ydes tillæg uden for pulje.

Øvrige ændringer afholdes af lokallønspulje.

§ 7. Forhandling og aftale

Det enkelte ministerium meddeler centralorganisationerne, hvem man har bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler. Tilsvarende meddeler centralorganisationerne det enkelte ministerium, hvem man måtte have bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler.

Ministerierne orienterer Finansministeriet og centralorganisationerne om videredelegering af midler til de enkelte institutioner.

Udmøntning af lønforbedringer sker løbende ved lokal aftale mellem ledelsen og vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Såvel ministerier/styrelser/institutioner som organisationerne kan fremsætte forslag om anvendelse af puljen.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt, og senest 6 uger efter at et forslag er modtaget af ministeriet/styrelsen/institutionen eller den forhandlingsberettigede organisation. Fristen kan fraviges ved lokal aftale.

Ministerierne orienterer en gang årligt (inden 1. juni) Finansministeriet og centralorganisationerne om ministerområdets samlede forbrug af lokallønspulje pr. 31. marts, såvidt muligt fordelt på engangsvederlag, midlertidige personlige lønforbedringer, varige personlige lønforbedringer, stillingsmæssige omklassificeringer, arbejdsbestemte tillæg, køn samt størrelsen af ikke forbrugte puljemidler.

§ 8. Genanvendelse af puljemidler

Følgende puljemidler indgår ved ledighed i ministerområdet lokallønspulje med henblik på genanvendelse, idet de ledige puljemidler opskrives til aktuelt lønniveau:

- * Samtlige personlige lønforbedringer, der er ydet af lokallønspuljer.
- * Samtlige personlige lønforbedringer, der er ydet af ministeriepuljer til ansatte i stillinger i lønramme 1–34, jf. Finansministeriets cirkulære af 22. maj 1989 (LP.nr. 40/89).
- * Samtlige personlige lønforbedringer ydet af flekslønspulje 1987–89, jf. Finansministeriets cirkulærer af 29. juli 1987 (LP.nr. 96/87 og 97/87).

§ 9. Tidligere genanvendelsesordninger

Alle tidligere genanvendelsesordninger er bortfaldet bortset fra følgende:

- * På kontorfunktionærområdet bortfalder ved ledighed alle tillæg, der er ydet før 1. april 1989 til assistenter og overassistenter, hvad enten disse er ydet af tidligere omklassificeringspuljer eller er fastsat i forbindelse med klassificering af nyoprettede stillinger.

Provenuet fra de ledige tillæg anvendes decentralt til omklassificering til overassistent, kontorfuldmægtig, ekspeditionssekretær eller afdelingsleder.

Tillæg, der er ydet i henhold til **generel aftale** eller overenskomst (f. eks. tillægget til assistenters slutløn), eller for bestemte funktions- eller stillingstyper (f.eks. driftsadministratorer ved AF-Match og vagtholdsledere i Udenrigsministeriet (overassistent med tillæg), bortfalder dog ikke.

Ved ledighed i stillinger som kontorfuldmægtig og højere, som er tillagt et kvalifikationstillæg forud for 1. april 1989, anses disse tillæg som stillingstillæg og som hørende til pågældende stillings varige klassificering.

- * Den særlige genanvendelsesordning for ledige tillæg over 37.200 kr. til ansatte i videnskabelige stillinger ved sektorforskningsinstitutioner opretholdes uændret, jf. cirkulære af 9. april 1991 om stillingsstruktur for videnskabelige stillinger ved sektorforskningsinstitutioner.

§ 10. Øvrige tillægsordninger

Lokallønspuljerne berører ikke særlige tillægsordninger for grupper, der har hjemmel i overenskomst eller aftale – f.eks. kvalifikationstillæg til civilingeniører m.fl., rådighedstillæg til jurister og tillæg til kontorassistenter på sluttrin. Som følge heraf kan sådanne tillæg ikke tilføres lokallønspuljen ved ledighed.

II. CHEFLØN

§ 11. Puljernes størrelse og anvendelse

Til udbygning af de decentrale puljemidler afsættes der 0,1 pct. af lønsummen til chefløn pr. 1. april 1993 og yderligere 0,1 pct. pr. 1. april 1994.

Puljerne anvendes til ydelse af tillæg til ansatte i stillinger i lønramme 35–40, til løsning af rekrutterings- og fastholdelsesproblemer, individuelle lønforbedringer, honorering af særlig indsats mv.

Det enkelte ministerområde kan ved aftale med centralorganisationerne ændre cheflønspuljen til også at omfatte chefer under lønramme 35. Ændringen kan omfatte hele ministerområdet eller dele deraf samt enkelte eller alle grupper af ansatte. Samtidig overføres midler fra lokallønspuljen til cheflønspuljen.

Der kan også herudover overføres midler fra lokallønspuljen til cheflønspuljen og omvendt efter aftale med centralorganisationerne.

Cheflønspuljerne omfatter ikke stillinger, hvor lønnen fastsættes af det særlige cheflønsudvalg, jf. § 19.

Ledere ved private grundskoler er ikke omfattet af cheflønspuljen.

§ 12. Lønforbedringens karakter og størrelse

Lønforbedringer af puljen aftales som ikke-pensionsgivende tillæg, der bortfalder senest ved ledighed i stillingen. For ansatte på overenskomstvilkår kan tillægget gøres pensionsgivende.

Lønforbedringerne aftales som engangsvederlag eller som personlige tillæg med henvisning til en stillingsindehavers personlige kvalifikationer og resultater. Der sker ikke herved ændring i stillingens varige klassificering. Ved ledighed genbesættes stillingen med aflønning efter den lønramme, som den oprindelig var henført til, men uden tillæg, og midlerne tilbageføres til cheflønspuljen.

Det er forudsat, at puljemidlerne anvendes til individuelle lønforbedringer.

§ 13. Forhandling og aftale

Det enkelte ministerium meddeler centralorganisationerne, hvem man har bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler. Tilsvarende meddeler centralorganisationerne det enkelte ministerium, hvem man måtte have bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler.

Ministerierne orienterer Finansministeriet og centralorganisationerne om videredelegering af midler til de enkelte institutioner.

Udmøntning af lønforbedringer sker løbende ved lokal aftale mellem ledelsen og vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Såvel ministerier/styrelser/institutioner som organisationer kan fremsætte forslag om anvendelse af puljen.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt, og senest 6 uger efter at et forslag er modtaget af ministeriet/styrelsen/institutionen eller den forhandlingsberettigede organisation.

Ministerierne orienterer en gang årligt (inden 1. juni) Finansministeriet og centralorganisationerne om ministerområdets samlede forbrug af chefløns-

pulje pr. 31. marts, såvidt muligt fordelt på engangsvederlag, midlertidige personlige lønforbedringer, varige personlige lønforbedringer, stillingsmæssige omklassificeringer, arbejdsbestemte tillæg, køn samt størrelsen af ikke forbrugte puljemidler.

§ 14. Genanvendelse af puljemidler

Følgende midler indgår i ministeriets cheflønspulje, idet de opskrives til aktuelt lønniveau:

- * Opskrivning af cheflønspuljen i forbindelse med nyklassificering af stillinger.
- * Samtlige særlige tillæg (bortset fra topcheftillæg og åremålstillæg) til tjenestemænd i stillinger i lønramme 35 – 40, der er ydet efter klassificeringsreglerne før 1. april 1991, overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje.
- * Pensionsgivende kvalifikationstillæg til ansatte på overenskomstvilkår i stillinger i lønramme 35 – 40 (bortset fra topcheftillæg og åremålstillæg), der er ydet efter klassificeringsreglerne før 1. april 1991. Tillæg overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje efter principperne for overenskomstansatte i § 18.
- * Tillæg, der er ydet af de decentrale kontorchefpuljer 1989–1991 eller andre decentrale chefpuljer til stillinger i lønramme 35–40, overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje.
- * Personlige udligningstillæg, der er ydet til stillinger i lønramme 35–40, i forbindelse med oprykning til højere lønramme, overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje og kan genanvendes.
- * Tillæg, der er ydet af ministeriepulje til ansatte i lønramme 35–40, overføres ved ledighed til cheflønspuljen.

- * Ledigblevne tillæg, der er ydet af cheflønspulje, tilbageføres til puljen og kan genanvendes. Såfremt stillingen nedlægges, bortfalder tillægget, og midlerne kan ikke genanvendes.

III. KLASSIFICERINGSREGLER FOR LR. 35–40

§ 15. Afgrænsning

Klassificeringsreglerne omfatter samtlige stillinger i lønramme 35–40, herunder stillinger oprettet/besat på overenskomstvilkår.

Klassificeringsreglerne omfatter ikke ledere ved private grundskoler.

§ 16. Klassificering af nyoprettede stillinger

Ved klassificering af stillinger følges den procedure, som er fastsat i aftale af 29. januar 1992 om klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger, jf. cirkulære af 3. marts 1992 om klassificering af nyoprettede stillinger.

Eventuelt tillæg til stillingen aftales decentralt af ministerområdets cheflønspulje. Tillægget aftales som et ikke-pensionsgivende tillæg.

For stillinger, der er oprettet på overenskomstvilkår, aftales, hvilken lønramme stillingen skal henføres til.

Til stillinger, der besættes på overenskomstvilkår, ydes et pensionsgivende tillæg, der til enhver tid udligner forskellen mellem den fælles-akademiske lønskala på det aktuelle løntrin og den lønramme, stillingen ville være henført til på tjenestemandsvilkår (dvs uden tillæg).

Hvis stillingen besættes med en ikke-akademiker, sker ansættelse i henhold til den pågældendes normale overenskomst, og udligningstillægget beregnes ud fra denne overenskomst og efter de samme principper som for akademikere.

Eventuelt tillæg til stillingen, ud over udligningstillægget, aftales decentralt af ministerområdets cheflønspulje. Tillægget kan gøres pensionsgivende, og

staten indbetaler arbejdsgiverbidraget (10 pct. for akademikere), mod at den ansatte indbetaler eventuelt eget pensionsbidrag (5 pct. for akademikere).

§ 17. Omklassificering af eksisterende stillinger

Forslag til omklassificering til lønramme 37 og derover af cheflønspulje for perioden 1993–1995 indsendes til Finansministeriet inden 1. januar 1994. Tilsvarende gælder for gruppevise omklassificeringer til lønramme 35 og 36.

Udgiften til omklassificering af stillinger til lønramme 37 og derover afholdes af ministerområdets cheflønspulje.

Ved omklassificering fra lønramme 35 til lønramme 36 afholdes merudgiften ligeledes af ministerområdets cheflønspulje.

Ved omklassificering fra lavere stilling til lønramme 35 og 36 afholdes udgiften til oprykningen derimod af lokallønspulje. Er omklassificeringen personlig, tilbageføres midlerne til lokallønspuljen ved ledighed.

§ 18. Overgangsordning for eksisterende stillinger

Tjenestemænd

Ansatte i stillinger i lønramme 35 – 40, der er klassificeret med særligt tillæg efter klassificeringsreglerne før 1. april 1991, bevarer dette tillæg som en personlig ordning. Tilsvarende gælder personlige tillæg til chefer, der er ydet før 1. april 1991 til hindring af lønnedgang i forbindelse med f.eks. omklassificering som følge af stillingsvurderingsundersøgelse.

Tillægget overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje og kan umiddelbart genanvendes. Stillingen er herefter klassificeret i den hidtidige lønramme uden tillæg.

Såfremt stillingen nedlægges, bortfalder tillægget. Tilsvarende gælder tillæg, der er ydet af cheflønspulje.

Overenskomstansatte

Ansatte på overenskomstvilkår i stillinger i lønramme 35–40 med et pensionsgivende kvalifikationstillæg, der er ydet efter klassificeringsreglerne før 1. april 1991, bevarer dette tillæg som en personlig ordning. Tilsvarende gælder personlige tillæg til chefer, der er ydet før 1. april 1991 til hindring af lønnedgang i forbindelse med omklassificering som følge af stillingsvurderingsundersøgelse.

Tillæggene overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje og kan umiddelbart genanvendes. Der foretages dog reduktion for den del af tillægget, der udligner forskellen mellem sluttrinnet på den fælles–akademiske lønskala og tjenestemandens lønrammeløn. Stillingen er herefter klassificeret i den lønramme uden tillæg, der ligger til grund for klassificeringen.

Hvis stillingen ikke er klassificeret i en lønramme, foretages klassificeringen senest ved ledighed i stillingen.

Såfremt stillingen nedlægges, bortfalder tillægget. Tilsvarende gælder tillæg, der er ydet af cheflønspulje.

Opskrivning af cheflønspuljen med ledigblevne pensionsgivende tillæg foretages således:

Det ledigblevne pensionsgivende tillæg

- + Pensionsgivende udligningstillæg svarende til forskellen mellem sluttrinnet på den fælles–akademiske lønskala og tjenestemandens lønrammeløn.

I alt beløb, der overføres til cheflønspulje

§ 19. Klassificering/omklassificering af topchefer

Der er nedsat et særligt cheflønsudvalg, som afgiver indstilling, inden Finansministeriet indgår aftale med vedkommende centralorganisation om lønnen for de øverste stillinger i staten.

IV. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Aftalen har virkning fra 1. april 1993 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 1995.

Påstande om brud på denne aftale behandles efter de almindelige fagretlige regler. Der er dog enighed om, at ingen af parterne kan nedlægge påstand om, at eventuelt brud på aftalen i perioden fra 1. april 1993 til 31. marts 1995 kan sanktioneres med bod.

København, den 7. april 1993

Statsansattes Kartel

Ove Hygum
/Johan Overgaard

**Statstjenestemændenes
Centralorganisation II**

Bjørn Wikelsøe Jensen

**Overenskomstansattes
Centralorganisation**

Finn Busse Jensen

**Akademikernes
Centralorganisation**

Alex Nielsen

**Lærernes
Centralorganisation**

Martin Rømer

Finansministeriet

P.M.V.

Finn Hoffmann



APD. nr. 24/93	Aftale af 07. april 1993	Cirkulære af 07. april 1993
APD. j. nr. 1993-41120/001-10	1. kt.	PKAT
Henvendelse om dette cirkulære rettes til APD, 1. forhandlingskontor		
Adresse:	Bredgade 43 DK-1260 København K.	Telefon 33 92 33 44 Telefax 33 15 01 27

