



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

Løn- og ansættelsesvilkår for håndværkere i staten

1999

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	3

Bilag 1

ORGANISATIONSÅFТАLE

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	5
§ 2. Løn	5
§ 3. Særlige tillæg	6
§ 4. Arbejdsbestemte tillæg	7
§ 5. Arbejdstid	8
§ 6. Overarbejde	8
§ 7. Søgnehelligdagsbetaling	9
§ 8. Tilkald uden forbindelse med rådighedstjeneste	9
§ 9. Holddrift	10
§ 10. Forskudt arbejdstid (vagttjeneste)	11
§ 11. Rådighedstjeneste	12
§ 12. Ikrafttræden og opsigelse	12

Bilag 2

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for håndværkere i staten	13
---	----

Bilag 2A

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg	21
--	----

CIRKULÆRE OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR HÅNDVÆRKERE I STATEN

1. Finansministeriet og håndværkerorganisationerne har den 4. juli 2000 indgået medfølgende organisationsaftale for håndværkere i staten (bilag 1).

2. Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 25. juni 1999 det samlede overenskomstgrundlag.

3. Endvidere vedlægges som bilag 2 den mellem Finansministeriet og håndværkerorganisationerne den 10. november 1997 indgåede aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for håndværkere i staten. Forsøgsperioden er som led i aftale- og overenskomstfornyelsen for perioden 1. april 1999 – 31. marts 2002 forlænget til 31. marts 2002.

4. Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

I forbindelse med fornyelse af organisationsaftalen er parterne blevet enige om at ændre arbejdstidsreglerne og lønforløbet for håndværkere i staten.

Arbejdstidsregler

Indtil 31. marts 2000 anvendes de hidtidige arbejdstidsregler, hvorefter den normale arbejdstid er 37 timer ugentlig og kan placeres mellem kl. 06.00 og kl. 17.00. Overarbejde er herefter som hovedregel arbejde, der udføres ud over den fastlagte daglige arbejdstid. Overarbejde godtgøres med 50 pct. for de første 3 klokketimer og for tiden herefter med 100 pct.

Fra 1. april 2000 opgøres arbejdstiden ugevis. Hvis arbejdets omfang overstiger ugenormen på 37 timer, godtgøres den overskydende arbejdstid med et tillæg på 50 pct. for alle timer. Overarbejdet godtgøres med afspadsering eller betales kontant. De hidtidige regler om overarbejds omfang og godtgørelse bortfalder. Det hidtidige varskotillæg opretholdes.

Lønforløb

Med virkning fra 1. april 2000 tilføjes skalatrin 29 til lønforløbet for stedtillægsområderne III, IV og V og skalatrin 30 for stedtillægsområde VI. Lønforløbet for stedtillægsområde II er ikke ændret.

Pr. 1. april 2000 rykker ansatte på stedtillægsområderne III, IV, V og VI op på nærmeste højere skalatrin inden for de aftalte lønforløb med bibeholdelse af hidtidig oprykningssdato til nærmeste højere skalatrin.

Undervisningstillæg § 4, stk. 1

Visse institutioner har hidtil kunnet benytte Finansministeriets cirkulære om vederlæggelse mv. af timelønnet undervisning ved aflønningen af håndværkere, som foretager undervisning. De pågældende institutioner vil fortsat kunne anvende denne aflønningsform.

5. Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 15. januar 1998 (Fmst.nr. 011-98).

Finansministeriet,
Personalestyrelsen
Den 6. juli 2000
P.M.V.
E.B.
T. T. Lind

ORGANISATIONSÅFТАLE FOR HÅNDVÆRKERE I STATEN

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel.

Organisationsaftalens dækningsområde

§ 1. Organisationsaftalen omfatter håndværkere, ansat i stillinger som håndværker på overenskomstvilkår ved samtlige statsinstitutioner, for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår. Undtaget herfra er ansatte ved institutioner, for hvilke der er indgået særskilt overenskomst.

Løn

§ 2. Håndværkere aflønnes efter nedenstående skalatrin, der alle er 2-årige.

Stedtilægssats				
II	III	IV	V	VI
24	24	24	24	24
25	25	25	25	25
27	27	27	27	27
-	28	28	28	28
-	-	-	-	29

Stk. 2. Med virkning fra 1. april 2000 tilføjes for stedtilægssats III til V skalatrin 29 og for stedtilægssats VI skalatrin 30.

Særlige tillæg

§ 3. Til håndværkere, der tilrettelægger og fordeler arbejdet for kollegerne og tillige selvstændigt varetager indkøb af materialer og værktøj samt den daglige vedligeholdelse af værksted, laboratorium eller lignende, ydes - udover eventuelt kvalifikationstillæg - formandstillæg på 561,59 kroner pr. måned pr. 1. april 1999 (grundbeløb okt. 1997 535,74 kroner), såfremt der ved laboratoriet, værkstedet eller lignende er beskæftiget mindst 4 personer (inkl. formand).

Er der beskæftiget 8 eller flere personer (inkl. formand), udgør formandstillægget 1123,19 kroner pr. måned pr. 1. april 1999 (grundbeløb okt. 1997 1071,48 kroner).

Tillægget bevilges af institutionen efter indstilling af vedkommende leder og tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Til håndværkere, der er beskæftiget ved arbejde, hvortil kræves

- autorisation som gas-, vand- og sanitetsmester, eller
- elektroinstallatøreksamen, eller
- eksamen som elektroniktekniker, eller
- eksamen som stærkstrømstekniker, eller
- eksamen som datamekaniker, eller
- eksamen som medietekniker,
- autorisation som kølemontør,

ydes et tillæg på 13.941,83 kr. pr. år pr. 1. april 1999 (grundbeløb okt. 1997 13.300 kr.).

Stk. 3. De i stk. 1 og 2 anførte tillæg reguleres som tjenestemændenes særlige tillæg.

Arbejdsbestemte tillæg

§ 4. Til håndværkere, der varetager selvstændig undervisning, ydes et fradrag i den ugentlige arbejdstid på 10 minutter pr. præsteret undervisningstime.

Stk. 2. Til snedkere og tømrere, der anvender eget håndværktøj, ydes et tillæg på 252,71 kr. pr. måned pr. 1. april 1999 (grundbeløb okt. 1997 241,08 kr.). Tillægget reguleres som tjenestemændenes særlige tillæg.

Stk. 3. Ved særligt smudsigt eller ubehageligt arbejde ydes et smuds/gyne/svejestillæg, som fastsættes ved lokal aftale. Tillæggene aftales som månedlige (uregulerede) beløb inden for den eksisterende tillægssum pr. 1 april 1993.

Stk. 4. Til håndværkere, der varetager selvstændig instruktion ved skolepraktik i henhold til lov om skolepraktik ved erhvervsuddannelserne, ydes et tillæg som følger:

	1. april 99	grundbeløb okt. 97
Hold med 10 praktikanter eller derover	12.683,92 kr.	12.100 kr.
Hold med 3-10 praktikanter	6.289,55 kr.	6.000 kr.

Tillægget ydes månedligt i forhold til beskæftigelsesgraden ved skolepraktik.

Stk. 5. Håndværkere, der oppebærer tillæg for varetagelse af skolepraktik i henhold til stk. 4, kan ikke samtidig oppebære anden honorering for dette arbejde.

Indtil 1. april 2000 anvendes de hidtidige regler for arbejdstid, overarbejde, konvertering af overarbejdsbetaling til omsorgsdage, holddrift og forskudt arbejdstid, som fremgår af organisationsaftalen for håndværkere i staten for perioden 1997/99.

Fra 1. april 2000 anvendes nedenstående regler:

Arbejdstid

§ 5. Den normale arbejdstid er 37 timer ugentlig. Arbejdstiden opgøres ugevis, med mindre andet aftales. Placering af arbejdstiden sker efter drøftelse med medarbejderne.

Stk. 2. Hvis der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/-klubben er enighed herom, kan det fastsættes, at arbejdstidsnedsættelser opspares til senere afvikling.

Stk. 3. Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

Stk. 4. Der kan mellem institutionen og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

Stk. 7. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer og højst 30 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 8. Overarbejde i forbindelse med deltidsansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted.

Overarbejde

§ 6. Hvis arbejdets omfang overstiger ugenormen på 37 timer, godtgøres den overskydende tid som overarbejde med et tillæg på 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsering eller betales kontant.

Stk. 2. Afspadsering/betaling

Overarbejde, der ikke kan afspadseres eller ikke er afspadseret inden for en frist på 3 måneder, godtgøres med betaling eller konverteres til omsorgsdage i overensstemmelse med fællesoverenskomstens § 13.

Stk. 3 Varsling

Ved ændring i den planlagte arbejdstid, der ikke er varskoet dagen før, betales et varskotillæg på 70 pct. af den for det pågældende skalatrin beregnede timeløn, dog kun for så vidt arbejdet udstrækkes ud over 1 time efter almindelig arbejdstids ophør.

Stk. 4. Ved afspadsering oppebæres fuld løn, det vil sige skalaløn og faste månedlige tillæg.

Godtgøres overarbejde med betaling, beregnes overarbejdstillægget på baggrund af den til enhver tid gældende timeløn for det pågældende skalatrin.

Søgnehelligdagsbetaling

§ 7. Der ydes fuld løn for søgnehelligdage, det vil sige skalaløn samt faste månedlige tillæg.

Ved søgnehelligdage forstås nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag, såfremt de pågældende helligdage ikke falder på en søndag. Grundlovsdag betragtes som halv søgnehelligdag.

1. maj ydes der frihed i henhold til de hidtidige kutymer og lokale aftaler.

Tilkald uden forbindelse med rådighedstjeneste

§ 8. For tilkald til arbejde efter at den ansatte har forladt arbejdspladsen, skal arbejde på søn- og helligdage medregnes i den ugentlige arbejdstidsopgørelse

med mindst 7 3/5 time, på lørdage og andre hverdagsfridage med mindst 5 timer, og på hverdage med mindst 4 timer.

Ved overgang fra arbejde på fridag til efterfølgende fridag kan der dog maksimalt medregnes 7 3/5 time, medmindre det præsterede timetal overskrider ovenstående timetal. For søn- og helligdage samt lørdage og andre hverdagsfridage regnes døgnet som fra kl. 06.00 til kl. 06.00.

Holddrift

§ 9. Arbejde i holddrift er, hvor holdene afløser hinanden. Holddriften kan udføres enten som 2- eller 3-holdsdrift eller som kontinuerlig drift.

Stk. 2. Arbejdstiden

Arbejdstiden er 37 timer på alle tre hold.

Der optjenes 2 timer pr. 37 timer ved 2. og 3. hold, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår. Med virkning fra 1. april 2000 optjenes 3 timer pr. 37 timer.

Fridagene lægges efter aftale mellem institutionen og håndværkeren. Ved afvikling af de opsparede fridage/timer betales der normal løn. Ved fratræden kan det opsparede antal timer udbetales.

Stk. 3. Tilrettelæggelse

Arbejde i holddrift skal lægges for mindst 4 uger ad gangen.

Stk. 4. Varslingsbestemmelse

Ved tilrettelæggelse af holddrift skal der gives 48 timers varsel.

Hvis rettidigt varsel ikke gives, ydes der for præsterede arbejdstimer uden for den pågældendes normale arbejdstid, indtil rettidigt varsel indtræffer, tillæg på 50 pct. af den til enhver tid gældende timeløn for det pågældende skalatrin.

Stk. 5. Overarbejde

Betaling for overarbejde i forbindelse med holddrift er for alle hold de i

overenskomsten fastsatte tillæg for overarbejde på 50 pct., jf. organisationsaftalens § 6.

Stk. 6. Betaling for holddrift sker efter den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. til tjenestemænd, jf. fællesoverenskomstens § 15.

Forskudt arbejdstid (vagttjeneste)

§ 10. Forskudt arbejdstid (vagttjeneste) er arbejdstid inden for den aftalte ugenorm på 37 timer.

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06.00 - kl. 17.00.

Stk. 2. Arbejdstid

Arbejdstiden er 37 timer pr. uge

Stk. 3. Tilrettelæggelse

Arbejde i forskudt tid (vagttjeneste) skal lægges for mindst 1 uge ad gangen.

Stk. 4. Varslingsbestemmelser

Ved tilrettelæggelse af forskudt tid (vagttjeneste) skal der gives 48 timers varsel.

Såfremt rettidigt varsel ikke gives, ydes der for præsterede arbejdstimer uden for den pågældendes normale arbejdstid, indtil rettidigt varsel indtræffer, tillæg på 50 pct. af den til enhver tid gældende timeløn for det pågældende skalatrin.

Stk. 5. Overarbejde

Ved overarbejde i forbindelse med forskudt arbejdstid ydes udover betaling for forskudt tid sædvanligt tillæg på 50 pct. for overarbejde, jf. organisationsaftalens § 6.

Stk. 6. Betaling for forskudt arbejdstid sker efter den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv.

til statens tjenestemænd, jf. fællesoverenskomstens § 15.

§ 11. Rådighedstjeneste

Ved etablering og betaling af rådighedstjeneste i hjemmet samt tilkald uden forbindelse med den normale arbejdstid følges bestemmelserne i aftalen mellem Finansministeriet og en række håndværkerorganisationer om rådighedsvagtaftale for håndværkere mv.

§ 12. Ikrafttræden og opsigelse

Denne organisationsaftale har virkning fra den 1. april 1999 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2002.

Eventuelle bestående goder forringes ikke med denne organisationsaftale.

København, den 4. juli 2000

Dansk Metalarbejderforbund
Erland Christiansen

Dansk El-Forbund
Jørgen Jørgensen

Blik- og Rørarbejderforbundet
Kurt H. Jakobsen

Træ, Industri og Byg
Knud Jensen

Malerforbundet i Danmark
Carsten Niebuhr

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
T. T. Lind

AFTALE OM VILKÅR VED FORSØG MED NYE LØNSYSTEMER FOR HÅNDVÆRKERE I STATEN

Generelle bemærkninger

1. Denne aftale har til formål at tilskynde til og understøtte iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer på statens arbejdspladser.

Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder f.eks. hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af forsøgene. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Der er i denne aftale taget udgangspunkt i rammeaftalens § 6, hvorefter forsøget etableres som et basislønssystem.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

2. Til § 2, stk. 3.

Indgåelse af forhåndsaftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemført et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

3. Til § 5, stk. 2.

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. rammeaftalens § 6, stk. 5.

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg mv. fremgår af **bilag 2a**.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til kvalifikations- og funktionstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

4. Til § 8, stk. 3.

Basislønnen samt varige tillæg iht. § 5 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til StK:Pension, medmindre den pågældende er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning.

Forsøg med nye lønsystemer for håndværkere i staten.

§ 1. Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. januar 1998 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for håndværkere i staten.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 3. Forsøgene omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for de områder, der omfattes af forsøget.

Lønssystemet mv.

§ 2. Forsøg med lønsystemer inden for denne aftales område etableres som et basislønssystem, jf. rammeaftalens §§ 6 - 8 og §§ 10 - 13, dvs. med en landsdækkende basisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg mv., medmindre andet aftales.

Stk. 2. Som led i forsøget kan der endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

Stk. 3. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 4. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn jf. § 4 og § 5, stk. 1 og 2, i denne aftale. I den faste løn medregnes endvidere midlertidige tillæg, faste tillæg og eventuelle overgangstillæg. Overtidstillægget følger bestemmelserne herom i organisationsaftalen.

Basislønninger

§ 3. Bestemmelsen i § 4 i denne aftale træder i stedet for § 2 i organisationsaftalen for håndværkere i staten.

Stk. 2. Basislønnen er angivet i niveau 1. april 1999 samt i årligt grundbeløb niveau 1. oktober 1997.

§ 4. Basislønnen udgør på årsbasis:

1. april 1999

1. oktober 1997

Kvalifikations- og funktionstillæg

§ 5. Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af:

- a. Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer.
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- c. Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- d. Hensyn til rekruttering og fastholdelse.

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

Arbejdstidsbestemte tillæg

§ 6. Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg efter de hidtil gældende regler.

Lønregulering

§ 7. Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. rammeaftalens § 7.

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

Pension

§ 8. Der indbetales et pensionsbidrag på 12% af den enkelte ansattes basisløn, varige tillæg iht. § 5, samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10. Ansatte, der er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning, behandles pensionsmæssigt efter bestemmelsen i rammeaftalens § 9.

Stk.2. Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

Stk. 3. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 6.

Forhandlinger om løn samt indgåelse/opsigelse af aftaler

§ 9. Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 3. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 4. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af

forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens/overenskomstens/aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 6. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 7. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 8. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med de herom i den enkelte aftale fastsatte regler.

Overgangsordning for allerede ansatte

§ 10. Der ydes et særligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udligner den eventuelle forskel mellem den tidligere skalaløn og basislønnen i det nye lønsystem.

Stk. 2. Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsgdelen i den i stk. 1 nævnte løn. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

Stk. 3. Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse 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 pr. 1. januar 1998 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 4. Alle løndele reguleres som anført i § 7, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 2, som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

Stk. 5. Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af

denne aftales andre bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

§ 11. Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og chef-lønsordningen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke er omfattet af et forsøg med nye lønsystemer, men som forflyttes til et område, hvor der er etableret forsøg, er omfattet af reglerne i § 10.

Stk. 3. Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed, finder reglerne i § 10 tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis en ansat, som er omfattet af et forsøg, uansøgt forflyttes til et område, hvor der ikke er indgået aftale om lønforsøg, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel. Udligningstillægget bortfalder pr. 1. april 2001, jf. § 12.

Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem

§ 12. Hvis denne aftale pr. 1. april 2001 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Dansk Metalarbejderforbund, Dansk El-forbund, Blik- og Rørarbejderforbundet, Træ, Industri og Byg samt Malerforbundet i Danmark.

Stk. 2. Ved evt. overgang til skalatrinssystemet skal den enkelte ansatte indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 13. Denne aftale træder i kraft ved underskrivelsen og er uopsigelig i forsøgsperioden. Aftalen bortfalder pr. 1. april 2001.

København, den 10. november 1997

Dansk Metalarbejderforbund
Erland Christiansen

Dansk El-forbund
Ole Andersen

Blik- og Rørarbejderforbundet
Kurt H. Jakobsen

Træ, Industri og Byg
Knud Jensen

Malerforbundet i Danmark
Mogens Pedersen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Karsten Ole Knudsen

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:

- * Efter- og videreuddannelse.
- * Ansvarlighed.
- * Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet.
- * Fleksibilitet.
- * Serviceorientering.
- * Fornyelse og strategisk tænkning.
- * Arbejdskvalitet.
- * Selvstændighed i jobbet.
- * Engagement.
- * Samarbejde og social ansvarlighed.
- * Jobopfyldelse.
- * Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende.
- * Individuelle resultater.
- * Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- * Rekruttering og fastholdelse.

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- * Specialistfunktioner.
- * Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.
- * Selvstændig beslutningskompetence.
- * Budgetansvar.
- * Kompleks opgavevaretagelse.
- * Konsulentfunktioner.
- * Oplærings- eller uddannelsesfunktioner.
- * Omstillings- og udviklingsopgaver.
- * Projektdeltagelse.
- * Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver.
- * Brugerkontakt mv.
- * Kompensation for særlige ulemper.

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions-/kvalifikationstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg, bør fremgå af hver enkelt aftale.

Cirkulære af 6. juli 2000

Fmst. nr. 012-00

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Personalestyrelsen, Forhandlingskontoret

Adresse:

Borgergade 18

Postboks 2193

DK-1017 København K

Telefon 33 92 88 00

Telefax 33 32 81 27

J.nr. 98-50/60111-55

PKAT 179

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00. Pris 15,00 kr.