



## FINANSMINISTERIET

Cirkulære om organisationsaftale for

**Ernærings- og husholdningsøko-  
nomer og aftale om nyt lønsystem  
for tjenestemandsansatte ernæ-  
rings- og husholdningsøkonomer**

**2000**

---

## INDHOLD

Side

### CIRKULÆRE

*I. Bemærkninger til organisationsaftalen for ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste* ..... 1

Generelle bemærkninger ..... 1

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser ..... 1

*II. Bemærkninger til aftale om nyt lønsystem for tjestemandsansatte ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste* ..... 4

### ORGANISATIONSAFТАLE

§ 1. Dækningsområde ..... 7

§ 2. Ansættelse ..... 7

§ 3. Lønssystem ..... 7

§ 4. Basisløn ..... 7

§ 5. Tillæg ..... 8

§ 6. Lønregulering ..... 9

§ 7. Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler ..... 9

§ 8. Pension ..... 9

§ 9. Allerede ansattes overgang til basislønsystemet ..... 9

§ 10. Ansatte med højeste arbejdstid ..... 11

§ 11. Ansatte uden højeste arbejdstid ..... 11

§ 12. Deltidsansættelse ..... 11

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse ..... 12

### AFTALE

§ 1. Aftalens område ..... 13

§ 2. Lønssystemet ..... 13

§ 3. Pension ..... 13

§ 4. Allerede ansattes overgang til basislønsystemet ..... 14

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse ..... 15

### BILAG

Bilag 1. Forhandlingssystemet ..... 16

# **CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFTALE FOR ERNÆRINGS- OG HUSHOLDNINGS- ØKONOMER OG ÅFTALE OM NYT LØNSYSTEM FOR TJENESTE- MANDSANSATTE ERNÆRINGS- OG HUSHOLDNINGSØKONOMER**

## **I. Bemærkninger til organisationsaftalen for ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste**

### **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 12. maj 2000 indgået medfølgende organisationsaftale for ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste.

Organisationsaftalen udgør sammen med LC/OC-fællesoverenskomsten (Fmst. nr. 021-99) det samlede overenskomstgrundlag.

### **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

#### **Til § 1. Dækningsområdet**

Organisationsaftalen omfatter ernærings- og husholdningsøkonomer i statslige styrelser, institutioner mv., jf. nærmere § 1, stk. 1-3 om institutioner og personkreds. Personkredsen omfatter ansatte, der hidtil har været ansat efter individuel ansættelseskontrakt eller på tjenestemandslignende vilkår med forsikringsmæssige pensionsordninger. Den omfatter ikke tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension, jf. i øvrigt § 1 i fællesoverenskomsten.

#### **Til § 4. Basisløn**

Den konkrete løngruppeindplacering af nyoprettede stillinger aftales mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem institutionen og organisationen (Ernærings- og husholdningsøkonomforenin-

gen). I tilfælde af uenighed følges de almindelige fagretlige regler for behandling af fortolkningstvister, dvs. mægling og voldgift.

### **Til § 5. Tillæg**

Det aftales lokalt, om tillæggene skal ydes i form af varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

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

Funktionstillæg er knyttet til udførelsen af bestemte arbejdsopgaver og forudsætter derfor, at den ansatte udfører den nævnte funktion. Tillægget vil derfor pr. definition være midlertidigt, hvis det relaterer sig til en tidsbegrænset opgave, f.eks. et bestemt projekt, men kan også være varigt, hvis den tillægsgivende funktion er en integreret del af selve stillingsindholdet.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvor der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig kvalitativ eller kvantitativ indsats. Engangsvederlag kan dog ikke anvendes som betaling for over-/merarbejde, der skal honoreres efter organisationsaftalens §§ 10 og 11.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsaftaler, 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.

### **Til § 8. Pension**

De 15,79 pct. skal beregnes direkte af basislønnen inkl. eventuelle tillæg, eller af den pensionsgivende løn for ansatte der aflønnes efter skalatrinsystemet. Lønnen skal således ikke som hidtil forhøjes til 100/95 inden beregningen af pensionsbidraget. Ansættelsesmyndigheden afholder den samlede udgift til pensionsbidrag, hvoraf 1/3 fortsat anses for medarbejderens egetbidrag.

---

### **Til § 9. Allerede ansattes overgang til basislønssystemet**

Ernærings- og husholdningsøkonomer, der ansættes pr. 1. maj 2000 eller senere, er omfattet af basislønssystemet.

Ernærings- og husholdningsøkonomer, der var ansat pr. 30. april 2000, og som omfattes af organisationsaftalen pr. 1. maj 2000, kan vælge, om de ønsker at overgå til basislønssystemet, eller om de ønsker at forblive på det gamle lønsystem. Dette gælder også for ansatte, der den 30. april 2000 har eller senere får orlov, og efter endt orlov genindtræder i statens tjeneste.

Overgang til basislønssystemet kan første gang ske med virkning fra 1. september 2000. Ønsker om overgang til det nye lønsystem pr. denne dato skal meddeles ansættelsesmyndigheden inden 1. september 2000. Herefter kan overgang ske en 1. januar eller i forbindelse med, at der aftales tillæg, jf. § 10, stk. 9 og 10.

Ved "umiddelbar overgang" (jf. § 9, stk. 3) forstås overgang til anden stilling inden for organisationsaftalens område inden for en periode af højst 2 måneder.

Den konkrete løngruppeindplacering (jf. § 9, stk. 4) aftales mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem institutionen og organisationen (Ernærings- og husholdningsøkonomforeningen). I tilfælde af uenighed følges de almindelige fagretlige regler for behandling af fortolkningstvister, dvs. mægling og voldgift.

Ansatte, der er omfattet af det nye basislønssystem, er ikke omfattet af aftalen om lokalløn og chefløn.

### **Til §§ 10 og 11. Ansatte med og uden højeste arbejdstid**

Stillinger omfattet af løngruppe 1, henholdsvis aflønning i lønforløbet skatratrin 22, 24, 26, 28, 30 og 32, vil som udgangspunkt være omfattet af § 10. Stillinger i løngruppe 2 og 3, henholdsvis et lønforløb svarende til lønramme 24 og derover, vil som udgangspunkt være omfattet af § 11.

## **II. Bemærkninger til aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste**

### **Til § 3. Pension**

#### **Ad stk. 1-3**

Efter § 3, stk. 1, indplaceres tjenestemænd i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Dette ”skyggeforløb” lægges til grund for pensionsberegningen.

Som led i implementeringen af det nye lønsystem bør de lokale parter på grundlag af gældende klassificeringsaftaler udarbejde en oversigt over den hidtidige klassificering af de stillinger, der omfattes af det nye lønsystem. Personlige klassificeringer markeres med \*).

Hvis der i forbindelse med lønændringer indgås aftale om pensionsmæssig indplacering i højere lønramme, jf. § 3, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Ved oprettelse af nye/genbesættelse af ledige tjenestemandstillinger skal der tilsvarende – af hensyn til fastlæggelsen af den pensionsmæssige status - indgås aftale om den ”bagvedliggende” klassificering i det hidtidige lønsystem. Oversigten ajourføres i overensstemmelse hermed.

#### **Ad stk. 5**

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 eventuelle 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 administrationsomkostninger – specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg – kan være relativt store i forhold til pensi-

onsbidragsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,79 pct. Organisationsaftalens § 8 finder tilsvarende anvendelse for så vidt angår pensionsbidragets beregning og sammensætning. Tillægsbeløbet justeres således ikke for egetbidraget.

Pensionsbidrag kan kun aftales for så vidt angår varige og midlertidige tillæg, og der kan ikke aftales pensionsbidrag af udligningstillæg efter aftalens § 4, stk. 3.

#### **Til § 4. Allerede ansattes overgang til basislønssystemet**

For så vidt angår allerede ansattes overgang til basislønssystemet pr. 1. september 2000 henvises til bemærkningerne til organisationsaftalens § 9.

Dette cirkulære har virkning fra 1. maj 2000.

Finansministeriet

Den 6. juni 2000

P.M.V.

E.B.

**Carsten Holm**





---

# ORGANISATIONSÅFТАLE FOR ERNÆRINGS- OG HUS- HOLDNINGSØKONOMER I STATENS TJENESTE

Denne organisationsaftale udgør sammen med fællesoverenskomsten mellem LC/OC og Finansministeriet det samlede overenskomstgrundlag.

## § 1. Dækningsområde

### *Institutioner*

Organisationsaftalen omfatter staten. Endvidere omfattes selvejende institutioner, som parterne aftaler at henhøre til organisationsaftalen.

### *Personkreds*

Stk. 2. Organisationsaftalen omfatter personer, der har gennemgået uddannelsen som ernærings- og husholdningsøkonom, og som ansættes til varetagelse af opgaver, hvor uddannelsen som ernærings- og husholdningsøkonom er relevant i forhold til stillingens indhold.

Stk. 3. Organisationsaftalen omfatter ikke ansatte i egentlige lærerstillinger, medmindre andet aftales mellem parterne.

## § 2. Ansættelse

Ansættelse efter denne organisationsaftale sker på månedsløn.

## § 3. Lønssystem

Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt eventuelt resultatløn.

## § 4. Basisløn

**Løngruppe 1** omfatter alle stillinger, der ikke henføres til løngruppe 2 eller 3, jf. stk. 2 og 3. Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til sin lønanciennitet.

Basisløntrin	Basisløn årlig kr.
1	208.000
2	213.000
3	218.000
4	223.000

De enkelte løntrin er 1-årige.

- Stk. 2. **Løngruppe 2** omfatter stillinger, der indebærer varetagelse af
- specialistfunktioner eller
  - selvstændigt, særligt kvalificeret arbejde på betydende områder, der forudsætter betydelig erfaring og viden eller
  - selvstændig kompetence i afgørelser og betydeligt ansvar.

Basislønnen udgør årligt:                      kr. 235.000

- Stk. 3. **Løngruppe 3** omfatter stillinger, der indebærer varetagelse af
- specialistfunktioner på højt niveau eller
  - selvstændigt, særligt kvalificeret arbejde på væsentlige områder, der forudsætter meget stor erfaring og viden eller
  - selvstændig kompetence i afgørelser og betydeligt ansvar, som omfatter ledelsesbeføjelser.

Basislønnen udgør årligt:                      kr. 255.000

Stk. 4. Alle basislønninger er angivet i grundbeløb 1. oktober 1997.

## § 5. Tillæg

Der kan lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg 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 og stk. 2 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

## § 6. Lønregulering

---

Basislønnen og lokalt aftalte funktionstillæg samt eventuelt udligningstillæg i henhold til § 9, stk. 5, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

### **§ 7. Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler**

Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i bilag 1.

### **§ 8. Pension**

Der indbetales et pensionsbidrag på 15,79 procent, hvoraf ansættelsesmyndighedens andel udgør 2/3 og den ansattes andel 1/3. Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende løndelev:

- lønnen på det pågældende basisløntrin, jf. § 4
- varige tillæg i henhold til § 5
- midlertidige tillæg i henhold til § 5, medmindre andet er aftalt
- eventuelt udligningstillæg i henhold til § 9, stk. 5.

Stk. 2. For medarbejdere, der bevarer den hidtidige aflønning efter skalatrinssystemet, beregnes pensionsbidraget af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin.

Stk. 3. Styrelsen indbetaler pensionsbidrag til Lærernes Pension A/S.

Stk. 4. For medarbejdere ansat før organisationsaftalens ikrafttræden indbetales pensionsbidrag fortsat til PFA-Pension.

### **§ 9. Allerede ansattes overgang til basislønssystemet**

Overgang til basislønssystemet er frivillig for medarbejdere, der var ansat pr. 30. april 2000.

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

Stk. 3. De i stk. 2 nævnte vilkår opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for organisationsaftalens område. Ansatte, der efter ansøgning overgår umiddelbart fra tjenestemandsansættelse på hidtidigt lønsy-

stem, til ansættelse efter organisationsaftalen, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem.

Stk. 4. Ansatte, der overgår til basislønsystemet, indplaceres i løngrupperne på grundlag af en vurdering af indholdet i den enkelte stilling.

Ansatte, der overgår til basislønsystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn inkl. eventuelt lokallønstillæg, men ekskl. midlertidige tillæg. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen.

Den pågældende oppebærer herudover eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 5.

Stk. 5. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønsystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 5 er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Der indbetales pensionsbidrag af tillægget.

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

Stk. 6. Midlertidige tillæg bevares uændret efter indholdet i den enkelte aftale.

Stk. 7. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering i løngruppe 1, jf. stk. 4, vil ved genindtræden i statstjenesten blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningssdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 8. En ansat, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i statstjenesten i løngruppe 1 blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter

genansættelsen. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 9. Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. september 2000 og den 1. januar i følgende år. Med virkning fra 1. september 2000 er ansatte, der ikke er overgået til det nye lønsystem, kun omfattet af lokallønsordningen for så vidt angår ydelse af engangsvederlag.

Stk. 10. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 5.

Stk. 11. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

### **§ 10. Ansatte med højeste arbejdstid**

Arbejdstiden udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge opgjort månedsvis.

Stk. 2. Arbejdstid, der overstiger den i stk. 1, anførte norm, godtgøres med overarbejde med enten

betaling med 1/1924 af årslønnen pr. time på udbetalingstidspunktet med tillæg af 50 pct.

eller

afspadsering af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i fritid af 50 pct. Afspadsering skal være afviklet inden udløbet af det følgende kvartal, medmindre andet aftales lokalt.

Det er en forudsætning for godtgørelse, at overarbejdet er beordret og kontrollabelt.

### **§ 11. Ansatte uden højeste arbejdstid**

Ansatte, der selv har en afgørende indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen og arbejdstidens placering, eller hvis normale tjeneste af andre grunde unddrager sig kontrol, er ikke omfattet af § 10, men følger reglerne for statens tjenestemænd uden højeste arbejdstid, herunder reglerne om godtgørelse for merarbejde.

### **§ 12. Deltidsansættelse**

Hvis ansættelse sker på deltid, nedsættes lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 2. Eventuel merbeskæftigelse af midlertidig karakter godtgøres med normal timeløn (1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigelse på udbetalingstidspunktet).

**§ 13. Ikrafttræden og opsigelse**

Organisationsaftalen har virkning fra 1. maj 2000.

Stk. 2. Organisationsaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2002.

København, den 12. maj 2000

Lærernes Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Carsten Holm**

---

# AFTALE OM NYT LØNSYSTEM FOR TJENESTE- MANDSANSATTE ERNÆRINGS- OG HUSHOLDNINGSØKONOMER I STATENS TJENESTE

## § 1. Aftalens område

Denne aftale gælder for tjenestemandsansatte ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste, omfattet af Lærernes Centralorganisations forhandlingsret.

## § 2. Lønssystemet

Bestemmelserne i §§ 3-7 (lønsystem, basisløn, tillæg, lønregulering og indgåelse og opsigelse af lokale aftaler) i organisationsaftalen for ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste finder tilsvarende anvendelse for tjenestemænd.

## § 3. Pension

Tjenestemænd indplaceres i pensionsmæssig henseende i den lønramme, der var gældende forud for overgangen til det i § 2 nævnte lønsystem med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

Stk. 2. Ved pensionering beregnes tjenestemandspensionen herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

Stk. 3. Hvis der aftales oprykning til løngruppe 2 eller 3 eller varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af oprykning til højere lønramme, indgår parterne samtidig aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme.

Stk. 4. For ansatte, der er fyldt 60 år ved indgåelse af individuelle aftaler om oprykning til højere pensionslønsramme i henhold til stk. 3, har ændringen kun

virkning for pensionsberegningen, hvis der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

Stk. 5. For tjenestemænd kan der lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg efter bestemmelserne i organisationsaftalens § 5, jf. reglerne i rammeaftale af 18. maj 1995 om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Det samlede pensionsbidrag indbetales af ansættelsesmyndigheden til Lærernes Pension (PlusPENSION).

#### **§ 4. Allerede ansattes overgang til basislønssystemet**

Organisationsaftalens § 9, stk. 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10 og 11 finder tilsvarende anvendelse for tjenestemænd.

Stk. 2. I stedet for organisationsaftalens § 9, stk. 3, fastsættes følgende:

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden tjenestemandstilling, uanset at denne stilling er omfattet af det nye lønsystem. Tilsvarende gælder ved umiddelbar overgang efter ansøgning til overenskomstansættelse efter organisationsaftalen for ernærings- og husholdningsøkonomer i statens tjeneste.

Stk. 3. I stedet for organisationsaftalens § 9, stk. 5, fastsættes følgende:

Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter organisationsaftalens § 5 er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Der indbetales ikke pensionsbidrag af tillægget.

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



**§ 5. Ikrafttræden og opsigelse**

Aftalen har virkning fra 1. maj 2000.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2002.

København, den 12. maj 2000

Lærernes Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Carsten Holm**

## Forhandlingsystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen aftales centralt, mens øvrige løndelev såvel til enkeltpersoner som til grupper aftales lokalt. Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

### *Lokale forhandlinger*

Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke en valgt tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem institutionen og organisationen (Ernærings- og husholdningsøkonomforeningen).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløv i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

Det forudsættes, at der på institutionen aftales rammer for

- \* den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- \* sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale løvpolitik
- \* indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for løvændringer fastlægges på forhånd, således at løvtilleggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

## ***Rets- og interesselvister***

### ***A. Retstvister***

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

### ***B. Interesselvister***

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 vedkommende ministerium og 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 Lærernes Centralorganisation. 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.

## ***Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg***

***A. 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.

***B. 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 udnævnelse 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 almindelige fagretlige regler.

Cirkulære af 6. juni 2000

Fmst. nr. 043-00

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Finansministeriet, Personalestyrelsen, 11. kontor

Adresse:

Christiansborg Slotsplads 1

DK-1218 København K

Telefon 33 92 33 33

Telefax 33 32 80 30

J.nr. 99-50/60111-92

PKAT

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

Pris: 15 kr.