



Cirkulære om organisationsaftale for

Kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

2002

Cirkulære af 15. september 2003

Perst. nr.072-03

PKAT nr.

J.nr. 02-333/23-11

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	3
Ikrafttræden m.v.	6

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
§ 2. Løn	7
§ 3. Basisløn	7
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn	8
§ 5. Lønregulering	9
§ 6. Lønanciennitet.....	9
§ 7. Pension	9
§ 7a.	9
§ 8. Arbejdstid.....	10
§ 9. Merarbejde	10
§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	11
§ 11. Uenighed	11
§ 12. Opsigelse af lokale aftaler	12
§ 13. Overgangsordning	12
§ 14. Ikrafttræden mv.	13

Cirkulære om organisationsaftale for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd har indgået vedlagte organisationsaftale for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet. Organisationsaftalen udgør sammen med CO II-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2002.

Med virkning fra samme tidspunkt indplaceres de ansatte på et nyt lønsystem og er ikke omfattet af lokallønsordningen.

Det bemærkes, at ansatte, der hidtil har været forudlønnede, bevarer retten hertil ved uafbrudt ansættelse inden for organisationsaftales dækningsområde.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

2. Til § 1, stk. 1

Det er en forudsætning, at den ansatte er kandidat i sygepleje (cand.cur.), jf. bekendtgørelse nr. 786 af 29. august 1994 om kandidatuddannelse i sygepleje.

3. Til § 4 om tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

- a) Centralt aftalte tillæg, jf. stk. 1.
- b) Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, jf. stk. 2 og 3. Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den ansattes særlige funktioner eller særlige kvalifikationer. Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg. Tillæg kan

ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

c) Resultatløn, jf. stk. 6.

4. Til § 10 om forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.

Et væsentligt element i det nye og lokalt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer organisationsaftalens parter kompetencen efter nedenstående retningslinier:

Finansministeriet bemyndiger herved Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang, med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution m.v., kan indgås af den lokale ledelse.

Dansk Sygeplejeråd delegerer i videst muligt omfang kompetencen med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen på vedkommende institution, indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen. Hvis der lokalt er tvivl om aftalerettens placering, anbefales det, at denne præciseres i et protokollat eller lignende.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted, og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling henholdsvis organisationen.

5. Til § 12 om opsigelse af lokale aftaler

Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

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.

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

6. Til § 13, stk. 1 og 2

Det bemærkes, at hidtil ydede adjunkt- og lektortillæg erstattes af tillæg efter § 4, stk. 7, og at hidtil ydede tillæg for varetagelse af hverv som institutleder og studieleder erstattes af tillæg efter § 4, stk. 8.

7. Til § 13, stk. 2

I forbindelse med stillingsskift inden for organisationsaftalens område afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillæg efter stk. 2 videreføres ikke.

For ansatte, der er ansat før den 1. april 2002, betragtes overgang til ansættelse som lektor ved samme institution ikke som stillingsskift.

Ikrafttræden m.v.

8. Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2002.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 15. september 2003

P.M.V.

E.B.

Ulrik Søborg Pedersen

Organisationsaftale for kandidater i sygepleje ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter kandidater i sygepleje (cand.cur.) ansat som videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved Aarhus Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.

Stk. 2. Uanset bestemmelsen i CO II-fællesoverenskomstens § 1, stk. 4, nr. 1, omfatter organisationsaftalen de pr. 1. april 2002 ansatte, der som en personlig ordning har bevaret ret til tjenestemandspension, jf. § 7 a og § 13.

§ 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg og kvalifikationstillæg samt resultatløns, jf. § 4.

§ 3. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til eventuel anciennitet, jf. § 6. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

Basislønstrin	1. april 2002	1. april 2003
1	189.970 kr.	189.970 kr.
2	196.966 kr.	196.966 kr.
3	211.155 kr.	213.867 kr.
4	225.342 kr.	230.495 kr.

5	237.072 kr.	245.660 kr.
6	248.801 kr.	248.801 kr.
7	252.644 kr.	252.644 kr.
8	259.268 kr.	259.268 kr.

Basiløntrinnene er 1-årige.

§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

Der kan mellem Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 3. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer m.v., d.v.s. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 4. Tillæg efter stk. 2 og 3 kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997).

Stk. 5. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 6. Der kan lokalt 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.

Stk. 7. Der ydes tillæg efter den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter m.fl.

Stk. 8. Valgte ledere honoreres efter den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om klassificering af/ydelse af tillæg til valgte ledere ved universiteter m.fl.

§ 5. Lønregulering

Basisløn efter § 3 og funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1 og 2, samt eventuelle tillæg efter § 13, stk. 1-3, 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. 3, medmindre andet aftales.

§ 6. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønforløbets 1. trin, jf. § 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

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

§ 7. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. af:

- 1) basisløn efter § 3,
- 2) centralt aftalte tillæg efter § 4, stk. 1, og § 4, stk. 7, i det omfang det fremgår af vedkommende aftale,
- 3) varige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3,
- 4) midlertidige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3, der er aftalt efter denne organisationsaftales ikrafttrædelse,
- 5) personlige tillæg efter § 13, stk. 1, i det omfang der er indbetalt pensionsbidrag af hidtidige tillæg, og
- 6) tillæg efter § 13, stk. 2 og 3.

Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Pensionskassen for Sygeplejersker.

§ 7 a.

Ansatte, der er omfattet af § 1, stk. 2, indplaceres i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud for den ansattes overgang til det nye

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

Stk. 4. Aftaler efter stk. 3 om individuel omklassificering af tjenestemænd, der er fyldt 60 år på aftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har virkning for beregning af tjenestemandspension, når der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

Stk. 5. Medmindre stk. 3 finder anvendelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. af:

- 1) centralt aftalte tillæg efter § 4, stk. 1, og § 4, stk. 7, i det omfang det fremgår af vedkommende aftale,
- 2) varige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3, og
- 3) midlertidige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3, der er aftalt efter denne organisationsaftales ikrafttrædelse.

Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3.

Stk. 6. Ansættelsesmyndigheden indbetaler det supplerende pensionsbidrag efter stk. 5 til PKA/Aktiva Pension A/S.

§ 8. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer, inklusiv ferie og fridage, svarende gennemsnitligt til 37 timer ugentlig.

§ 9. Merarbejde

Der kan ikke ydes godtgørelse for merarbejde.

Stk. 2. Såfremt den ansatte er pålagt tjenstligt merarbejde i henhold til særlig ordre, og såvel merarbejdets som det normale arbejdes omfang er kontrollabelt, og det tjenstlige merarbejde har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger, kan ansættelsesmyndigheden dog træffe afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdsbetaling er opfyldt, og fastsætte omfanget af tjenstligt merarbejde.

Stk. 3. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med tillæg af 50 pct. Sådan afspadsering bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det efterfølgende år. Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, d.v.s. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 4. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn, inkl. eget pensionsbidrag, med tillæg af 50 pct.

§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.

Centrale aftaler forhandles og indgås mellem Finansministeriet og Dansk Sygeplejeråd.

Stk. 2. Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlinger på den enkelte institution indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Der kan indgås forhåndsaftaler/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. 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.

§ 11. Uenighed

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra

vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem organisationsaftalens parter, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 4. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 12. Opsigelse af lokale aftaler

Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 13. Overgangsordning

Allerede ansatte, herunder ansatte omfattet af § 1, stk. 2, indplaceres i basislønforløbet på grundlag af det hidtidige løntrin. Indplaceringen sker på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet. Varige tillæg, eksklusiv adjunkt- eller lektortillæg og tillæg for varetagelse af hverv som institutleder og studieleder, videreføres som personlige tillæg. Midlertidige tillæg videreføres for den resterende periode.

Stk. 2. Hvis den samlede løn ved indplacering på sluttrin i basislønforløbet, inklusiv eventuelle videreførte tillæg efter stk. 1 samt tillæg efter § 4, stk. 7 og 8, er lavere end den hidtidige, samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift.

Stk. 3. Ansatte, der ved overgang til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommande anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med

overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 4. En ansat, som fratræder efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 1, vil ved genansættelse efter denne organisationsaftale blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønforløbet, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

§ 14. Ikrafttræden m.v.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2002. Fra samme tidspunkt er de ansatte ikke omfattet af aftalen om lokalløn.

Stk. 2. Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

København, den 15. september 2003

Dansk Sygeplejeråd
Connie Kruckow
Josephine Fock

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Ulrik Søborg Pedersen