



Cirkulære om aftale om

Nyt lønsystem for tjenestemænd i ToldSkat

2002

Cirkulære af 14. september 2004

PKAT nr. 201 og 243

J.nr. 01-402-15

Perst. nr. 049-04

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser.....	3
Til § 13. Pension	3
Til § 15. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	4
Til § 17. Opsigelse af lokale aftaler	5
Til § 18. Øvrige bestemmelser.....	6
Bilag 1. Eksempeldiagrammer vedrørende bilag M.....	7

Aftale

§ 1. Aftalens dækningsområde.....	9
§ 2. Løn.....	9
§ 3. Løngruppe 1	10
§ 4. Løngruppe 2	11
§ 5. Løngruppe 3	11
§ 6. Løngruppe 4	12
§ 7. Løngruppe 5	12
§ 8. Løngruppe 6	12
§ 9. Tillæg.....	12
§ 10. Rådighedstillæg.....	14
§ 11. Lønregulering	14
§ 12. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.....	14
§ 13. Pension	14
§ 14. Arbejdstid.....	15
§ 15. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	15
§ 16. Uenighed	15
§ 17. Opsigelse af lokale aftaler	16
§ 18. Øvrige bestemmelser.....	16
§ 19. Overgangsordning for allerede ansatte.....	16
§ 20. Ikrafttræden mv.	18
Bilag 2. Profil – specialkonsulent i ToldSkat.....	21
Bilag 3. Max-beløb for konvertering af dynamiske tillæg til varige kvalifikationsstillæg	23
Bilag 4. Aftale om pensionsforhold for tjenestemænd i ToldSkat.....	25
Bilag 5. Pensionsforhold i perioden 1.april 2004-31.juli 2004.....	33

Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd i ToldSkat

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd i ToldSkats fuldmægtiglinie og assistentlinie (DTS). Aftalen indebærer, at de ansatte med virkning fra den 1. april 2004 overgår til et nyt lønsystem.

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

1. Til § 13. Pension

Told- og Skattestyrelsen, Finansministeriet, Dansk Told og Skatteforbund og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået aftale om pensionsforhold for tjenestemænd i ToldSkat, vedlagt som bilag 4.

Aftalen omfatter tjenestemænd på nyt lønsystem i ToldSkat og er indgået i henhold til aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper og lignende i forbindelse med nye lønsystemer.

Indberetning af ændret pensionsskalatrin

Ved aftalen forlænges de eksisterende anciennitetsbetingede skalatrinsforløb i relation til ret til tjenestemandspension med 2 skalatrin, dog maksimalt til skalatrin 48.

Det påhviler den enkelte ansættelsesmyndighed at indberette både slutskalatrinnene og det aktuelle skalatrin til SLS.

Indbetaling af pensionsbidrag til supplerende bidragsdefineret pensionsordning

Tillæg, der på denne aftales virkningstidspunkt er pensionsgivende til en supplerende bidragsdefineret pensionsordning, bevarer som udgangspunkt denne status med den bidragsrate, der gælder for det pågældende område.

Hvis de pensionsgivende tillæg, der er aftalt eller bliver aftalt, overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet efter denne aftale, indbetales der et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb til en supplerende pensionsordning CO II-Konto i PFA.

I bilag 1 er opstillet 2 eksempler med tekstforklaringer, som viser situationen før og efter implementering af bilag M samt en senere udvikling.

Hvis der indgås aftale om, at ikke pensionsgivende tillæg eller nye tillæg under slutskalatrinnet for den tjenestemandspensionsgivende løn skal være pensionsgivende, skal opmærksomheden henledes på, at løn til og med slutskalatrinnet allerede er pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet. En sådan aftale vil derfor betyde, at ansættelsesmyndigheden både skal indbetale til finanslovens § 36 og til en supplerende pensionsordning.

Den pensionsgivende løn på slutskalatrin i henhold til aftalens § 2 udgør pr. 1. april 2004 følgende årlige beløb:

Skalatrín 35: Kr. 276.502,41

Skalatrín 38: Kr. 293.482,87

Skalatrín 39: Kr. 299.526,92

Skalatrín 40: Kr. 305.727,36

Skalatrín 41: Kr. 312.089,67

Skalatrín 45: Kr. 340.426,72

Skalatrín 46: Kr. 348.100,53

Skalatrín 47: Kr. 364.085,32

Skalatrín 48: Kr. 388.538,82

2. Til § 15. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Et væsentligt element i de nye og decentralt orienterede lønsystemer 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 aftalens parter kompetencen efter nedenstående retningslinier:

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

Statstjenestemændenes Centralorganisation II bemyndiger Dansk Told & Skatteforbund til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler.

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 ToldSkat henholdsvis Dansk Told & Skatteforbund.

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysning om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

3. Til § 17. 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 at 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.

4. Til § 18. Øvrige bestemmelser

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningerne eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

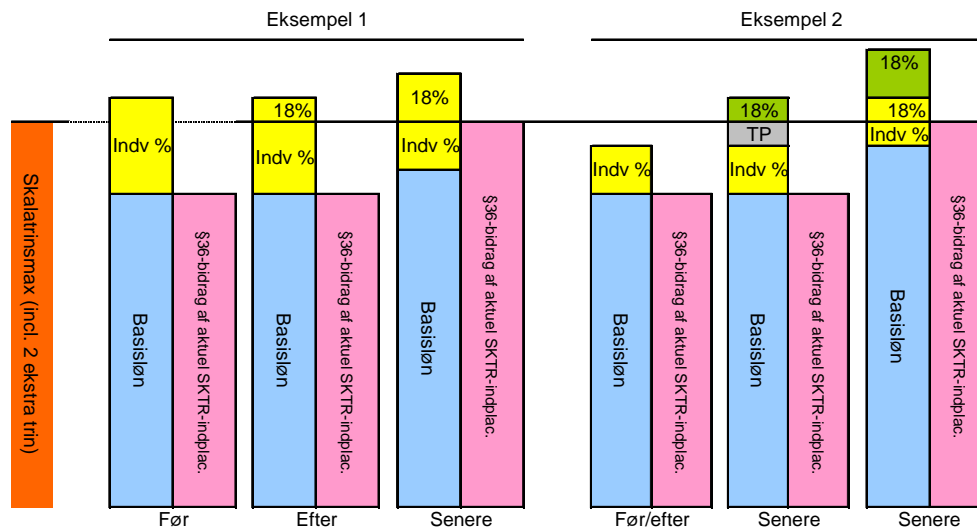
Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 14. september 2004

P.M.V.

E.B.

Eva Leisner



Forklaringer til eksempeldiagrammer vedrørende bilag M

Til venstre for eksemplerne viser den orange søjle den pensionsgivende løn på det anciennitetssikrede slutskalatrin i tjenestemandspensionssystemet efter forhøjelse med skalatrin i henhold til bilag M.

Hvert eksempel består af 6 søjler. I eksempel 1 viser de 2 søjler i venstre side situationen før implementering af bilag M. De 2 søjler i midten viser situationen efter implementering af bilag M. De 2 søjler til højre viser en senere udvikling, hvor der er sket en forhøjelse af basislønnen.

I eksempel 2 viser de 2 søjler til venstre både situationen før og efter implementering af bilag M, da situationen er uforandret. De 2 søjler i midten viser en senere udvikling, hvor der er aftalt et pensionsgivende tillæg. De 2 søjler til højre viser en endnu senere udvikling, hvor der er sket en forhøjelse af basislønnen.

De lyserøde søjler viser den tjenestemandspensionsgivende løn. Den lyserøde søjle til venstre og i midten viser i begge eksempler den aktuelle tjenestemandspensionsgivende løn. Den lyserøde søjle til højre i begge eksempler viser den tjenestemandspensionsgivende løn, når den ansatte er nået sluttrin efter forhøjelse med ekstra trin. Denne søjle er derfor sammenfaldende med den orange.

Blå felter markerer basislønnen i det nye lønsystem.

Gule felter markerer pensionsgivende tillæg, der er aftalt før implementering af

bilag M, og som er pensionsgivende, uanset om de ligger over eller under det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Grønne felter markerer tillæg, der er aftalt efter implementering af bilag M, og for hvilke det er aftalt, at de er pensionsgivende med 18 pct. i det omfang, de ligger over det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Det grå felt, der er mærket TP, markerer, at den pågældende løndel ligger inden for det tjenestemandspensionsgivende sluttrin og derfor er pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet.

Tillæg, der ikke er eller bliver aftalt pensionsgivende til en bidragsdefineret pensionsordning, bliver ikke pensionsgivende gennem bilag M.

Eksempel 1 viser en ansat med et tillæg, der er pensionsgivende med den procentsats, der er gældende for det pågældende overenskomstområde, og som har en størrelse, der bringer den samlede løn op over det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Efter implementering af bilag M bliver den del af tillægget, der overstiger det tjenestemandspensionsgivende sluttrin, pensionsgivende med 18 pct.

Endelig viser eksemplet, at ved en senere forhøjelse af basislønnen, bliver en større del af tillægget pensionsgivende med 18 pct.

Eksempel 2 viser en ansat med et pensionsgivende tillæg, der efter implementering af bilag M ikke bringer den samlede løn op over det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Eksemplet viser endvidere, at på et senere tidspunkt aftales der et pensionsgivende tillæg, som overstiger det tjenestemandspensionsgivende sluttrin, og derfor bliver pensionsgivende med 18 pct. af den overskydende del.

Den del der ligger under det tjenestemandspensionsgivende sluttrin er pensionsmæssigt dækket af tjenestemandspensionsretten.

Endelig viser eksemplet, at på et endnu senere tidspunkt forhøjes basislønnen, hvorved en større del af tillægget bliver pensionsgivende med 18 pct.

Aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd i ToldSkat

I medfør af tjenestemandslovens § 45, stk. 1, aftales følgende:

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter tjenestemænd i ToldSkats fuldmægtiglinie:

- Fuldmægtige under uddannelse
- Fuldmægtige
- Specialkonsulenter
- Chefkonsulenter

og tjenestemænd i ToldSkats assistentlinie:

- Assistentter
- Overassistentter
- Konsulenter
- Specialkonsulenter
- Chefkonsulenter

Stk. 2. Aftalen omfatter ikke funktionschefer samt stillinger i lønramme 37 og derover.

Stk. 3. Aftalens bestemmelser erstatter bestemmelserne om løn, tillæg, lønregulering, lønanciennitet, pensionsbidrag mv. i de hidtidige klassificeringsaftaler m.fl., herunder aftale af 8. december 1992 om gennemførelse af en ny personalestruktur i ToldSkat og supplerende lønaftaler, der er indgået i tilknytning hertil. Aftalernes bestemmelser om funktionschefer er dog fortsat gældende.

§ 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn, jf. §§ 3-8, og en tillægsdel, jf. §§ 9-10.

Stk. 2. Basislønninger, jf. §§ 3-8, er angivet med årlige grundbeløb i niveau 1. oktober 1997.

Stk. 3. I de løngrupper, hvor der er flere basisløntrin, indplaceres den ansatte på basislønforløbets 1. trin. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde efter bestået uddannelse, jf. hhv. § 3, stk. 1, og § 4, stk. 1.

Stk. 4. I de løngrupper, hvor der er flere satser, sker indplacering i/oprykning til sats II i henhold aftale mellem Told- og Skattestyrelsen og Dansk Told & Skatteforbund.

Stk. 5. Løngruppe 2 - 4 er opdelt i to satser. Hovedstad dækker stedtillægsområde V og VI og Roskilde Kommune. Provins dækker stedtillægsområde II, III og IV.

§ 3. Løngruppe 1

Løngruppe 1 omfatter fuldmægtige, der har bestået ToldSkats interne grunduddannelse for fuldmægtige, den kommunale uddannelse (SKII), den skattefaglige diplomuddannelse eller uddannelser svarende dertil. Gruppen omfatter endvidere ansatte med HA- eller HD-eksamen, der ansættes til arbejde, hvor de pågældendes uddannelse ikke er af afgørende betydning. Endelig indplaceres fuldmægtige, der optages til den interne grunduddannelse, i fuldmægtigforløbet i løngruppe 1, jf. stk. 4.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 1 udgør årligt:

Basisløntrin 1	185.700 kr.
Basisløntrin 2	190.000 kr.
Basisløntrin 3	197.000 kr.
Basisløntrin 4	211.200 kr.
Basisløntrin 5	225.400 kr.
Basisløntrin 6	237.100 kr.
Basisløntrin 7	248.800 kr.

Stk. 3. Basisløntrin 1-6 er et-årige. Oprykning til højere basisløntrin kan ikke modregnes i eventuelle tillæg, jf. § 9.

Stk. 4. Fuldmægtige, der optages til den interne grunduddannelse i fuldmægtigforløbet aflønnes efter følgende bestemmelser:

- 1. og 2. år 80 pct. af lønnen på basisløntrin 1
- 3. og 4. år 90 pct. af lønnen på basisløntrin 1

§ 4. Løngruppe 2

Løngruppe 2 omfatter assistenter med faglig uddannelse/erhvervsuddannelse inden for kontorfaget eller tilsvarende kvalifikationer.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 2 udgør årligt:

	Provins	Hovedstad
Basisløntrin 1	188.000 kr.	195.500 kr.
Basisløntrin 2	190.000 kr.	198.000 kr.

Stk. 3. Basisløntrin 1 er et-årigt. Oprykning fra basisløntrin 1 kan ikke modregnes i eventuelle tillæg, jf. § 9.

§ 5. Løngruppe 3

Løngruppe 3 omfatter overassistenter. Indplacering i løngruppe 3 finder sted, når ToldSkats grunduddannelse for assistenter er gennemført. Endvidere er ansatte, der ved ansættelsen har erhvervet relevant erhvervs erfaring indplaceret i løngruppen.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 3 udgør årligt:

	Provins	Hovedstad
Sats I	204.000.kr.	211.500 kr.
Sats II	219.500 kr	226.400 kr.

Stk. 3. Evt. indplacering i/oprykning til sats II sker i henhold til aftale mellem Dansk Told & Skatteforbund og Told- og Skattestyrelsen.

Stk. 4. Oprykning fra sats I kan ikke modregnes i eventuelle tillæg, jf. § 9.

§ 6. Løngruppe 4

Løngruppe 4 omfatter konsulenter med en profil, der svarer til den graduerede profil for ToldSkats specialkonsulenter, jf. bilag 2.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 4 udgør årligt:

	Provins	Hovedstad
Basisløntrin 1	237.000 kr.	241.000 kr.

§ 7. Løngruppe 5

Løngruppe 5 omfatter specialkonsulenter, jf. bilag 2.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 5 udgør årligt:

Sats I	262.000 kr.
Sats II	282.000 kr.

Stk. 3. Indplacering sker på sats II, hvis andet ikke direkte aftales.

§ 8. Løngruppe 6

Løngruppe 6 omfatter chefkonsulenter.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 6 udgør årligt:

Sats I	336.500 kr.
Sats II	360.000 kr.

Stk. 3. Evt. indplacering i/oprykning til sats II sker i henhold til aftale mellem Told- og Skattestyrelsen og Dansk Told & Skatteforbund.

§ 9. Tillæg

ToldSkat og Dansk Told & Skatteforbund kan indgå aftale om tildeling af tillæg for særlige funktioner, kvalifikationer, uddannelser mv.

Stk. 2. ToldSkat og Dansk Told & Skatteforbund aftaler som en del af Told-Skats lønpolitik de overordnede kriterier for tildeling af tillæg, jf. stk. 1. Kriterierne genforhandles med passende intervaller, som udgangspunkt hvert år.

Stk. 3. Inden for rammerne af de overordnede kriterier, jf. stk. 2, fastlægges der ved lokale aftaler kriterier for tildeling af tillæg i de enkelte områder, afdelinger mv.

Stk. 4. Der kan endvidere inden for rammerne af kriterier aftalt mellem Told-Skat og Dansk Told & Skatteforbund indgås lokale aftaler om supplerende resultatbaserede lønordninger. Tillæg efter sådanne ordninger ydes normalt som engangsvederlag.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 1 - 4 kan aftales i form af varige tillæg, midlertidige tillæg og dynamiske tillæg. Tillæggene angives i årlige grundbeløb pr. 1. oktober 1997, dynamiske tillæg dog i udbetalingsniveau. Herudover kan der aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af særlig indsats.

Stk. 6. Tillæg aftales som udgangspunkt som dynamiske tillæg. Ved dynamiske tillæg forstås uregulerede tillæg, der aftrappes med generelle lønstigninger af alle former for løndelev, jf. § 11.

Aftrapningen finder sted hvert år pr. 1. april med de generelle lønstigninger, der er sket pr. denne dato i det pågældende år samt med evt. generelle stigninger på andre tidspunkter siden sidste reguleringstidspunkt.

Ved advancement til stillinger i løngruppe 4, 5 og 6 samt evt. højere stillinger sker der dog aftrapning med hele lønfremgangen på advancementstidspunktet. Det samme gør sig gældende ved personalelinieskift.

Stk. 7. Når dynamiske tillæg udgør et beløb, der er større end 10 pct. af den ansattes basisløn, konverteres det overskydende beløb til et varigt kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillægget reguleres efter bestemmelserne i § 11.

Konverteringen finder dog kun sted, indtil den samlede faste løn (basisløn og varige tillæg, ekskl. evt. rådighedstillæg) udgør beløbsstørrelser efter bilag 3.

Beløbsstørrelserne reguleres efter § 11.

Tillæg ydes herefter som dynamiske tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 8. Mobilitetstillæg samt - efter speciel aftale - andre former for tillæg, der er tildelt som dynamiske tillæg, indgår ikke ved beregningen af, om dynamiske tillæg udgør mere end 10 pct. af den samlede faste løn, og kan derfor ikke konverteres til varige kvalifikationstillæg.

§ 10. Rådighedstillæg

Der ydes et rådighedstillæg til fuldmægtige i løngruppe 1, som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til merarbejde på indtil 35 timer pr. kvartal.

Rådighedstillægget udgør 29.200 kr. (årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997).

§ 11. Lønregulering

Basiløn, varige og midlertidige tillæg samt rådighedstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne og/eller udmøntes via en generel reguleringsordning. Det gælder ikke dynamiske tillæg.

§ 12. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg mv. efter de til enhver tid gældende regler for tjenestemænd under Statstjenestemændenes Centralorganisation II's forhandlingsområde.

§ 13. Pension

De ansatte er omfattet af aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer og aftale af 2. juli 2004 om pensionsforhold for tjenestemænd i ToldSkat, jf. bilag 4. I perioden 1. april 2004-31. juli 2004 gælder bestemmelserne i bilag 5, jf. bilag 4, § 3.

Stk. 2. Som udgangspunkt indbetales kun pensionsbidrag af varige, midlertidige og dynamiske tillæg efter § 9, der overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på den ansattes sluttrin efter § 2 i aftale af 2. juli 2004 om pensions-

forhold for tjenestemænd i ToldSkat.

Stk. 3. Der indbetales pensionsbidrag af halvdelen af rådighedstillæg efter § 10.

Stk. 4. Pensionsbidraget efter stk. 2 og 3 udgør 18 pct. og indbetales til CO II Konto i PFA. Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3.

§ 14. Arbejdstid

Reglerne om højeste arbejdstid gælder ikke for ansatte omfattet af løngruppe 1, jf. § 3, stk. 2, løngruppe 4, 5 og 6, jf. §§ 6, 7 og 8.

§ 15. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterier 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.

§ 16. Uenighed

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Dansk Told & Skatteforbund. 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 Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II. 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 Finansmini-

steriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II, kan sagen ikke videreføres.

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

§ 17. Opsigelse af lokale aftaler

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

§ 18. Øvrige bestemmelser

Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningerne.

§ 19. Overgangsordning for allerede ansatte

Personale, der er ansat før 1. april 2004, overgår til det nye lønsystem og indplaceres i løngrupperne 1-6 på grundlag af den samlede faste skalatrinløn pr. 31. marts 2004 efter følgende bestemmelser:

1. Hidtidige fuldmægtige i lønramme 17, 21, 24 og 27 indplaceres i løngruppe 1. Det samme gør sig gældende for inspektører m.fl. (fuldmægtiglinien), der ikke er indplaceret i specialistorganisationen.
2. Ansatte, der pr. 31. marts 2004 er i gang med ToldSkats fuldmægtiggrunduddannelse, indplaceres i overensstemmelse med bestemmelserne i § 3, stk. 4 (80 hhv. 90 pct. af løngruppe 1, basisløntrin 1).
3. Hidtidige assistenter i lønramme 9 og overassistenter i lønramme 14 indplaceres i løngruppe 2. Indplacering sker dog i løngruppe 3, sats I, hvis de pågældende har gennemført ToldSkats assistentgrunduddannelse. Det samme gør sig gældende, hvis de pågældende har gennemført en anden sammenlignelig uddannelse.
4. Hidtidige overassistenter i lønramme 17 indplaceres i løngruppe 3, sats I.

5. Hittidige konsulenter i lønramme 20 indplaceres i løngruppe 3, sats II. Det samme gør sig gældende for inspektører, ekspeditionssekretærer m.fl. (assistentlinien), der ikke er indplaceret i specialist- eller konsulentorganisationen.
6. Hittidige konsulenter i lønramme 24, 25 eller 26 og evt. højere lønramme indplaceres i løngruppe 4.
7. Hittidige specialkonsulenter i lønramme 30, 31, 32, 33 og 34 indplaceres i løngruppe 5, sats II.
8. Hittidige specialkonsulenter i lønramme 35 og evt. højere lønramme indplaceres i løngruppe 6, sats I. Andre ansatte med en dertil svarende aflønning kan efter aftale mellem ToldSkat og Dansk Told & Skatteforbund ligeledes indplaceres i løngruppe 6, sats I.
9. Hittidige chefkonsulenter indplaceres i løngruppe 6, sats II. Andre ansatte med en dertil svarende aflønning kan efter aftale mellem ToldSkat og Dansk Told & Skatteforbund ligeledes indplaceres i løngruppe 6, sats II.

Stk. 2. Allerede ansatte, der henføres til løngrupper med 2 eller flere basisløntrin, indplaceres på nærmest højere basisløntrin i løngruppen i forhold til skalatrinslønnen pr. 31. marts 2004.

Evt. oprykning til næste basisløntrin sker 1 år efter overgangen.

Stk. 3. Hvis den samlede faste løn, ekskl. rådighedstillæg, ved indplaceringen i basislønnen, inkl. evt. nye tillæg, er lavere end den hittidige samlede faste løn (skalatrinsløn og varige tillæg, ekskl. rådighedstillæg), ydes et varigt ikke-pensionsgivende kvalifikationstillæg til udligning af forskellen.

Stk. 4. Evt. midlertidige tillæg og dynamiske tillæg, jf. tidligere indgåede aftaler, videreføres og bortfalder/aftrappes efter de oprindeligt aftalte retningslinier. Tillæggene er kun pensionsgivende i det omfang, dette var tilfældet efter de oprindeligt indgåede aftaler.

Overstiger dynamiske tillæg 10 pct. af den ansattes nye basisløn, konverteres det overskydende beløb til et varigt kvalifikationstillæg, jf. § 9, stk. 6, og § 13. Konverteringen finder dog kun sted i det omfang, pågældendes samlede faste

løn herefter ikke overstiger de i bilag 2 anførte beløbsstørrelser, jf. § 9, stk. 7.

Stk. 5. Allerede ansatte, der ved overgangen til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige skalatrinsforløb, sikres endvidere dynamiske tillæg, jf. § 9, stk. 6, og § 13, svarende til værdien af de 2 førstkommende anciennitetsstigninger med virkning fra det tidspunkt, hvor anciennitetsoprykningerne ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Stk. 6. Dynamiske tillæg, jf. stk. 5, ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. april 2004 eller senere er aftalt en samlet fast løn (basisløn og varige tillæg, ekskl. rådighedstillæg), der er højere end den hidtidige løn (ekskl. rådighedstillæg), inkl. de førstkommende anciennitetsstigninger, jf. stk. 5.

Stk. 7. Alle løndele reguleres som anført i § 11. Dog reguleres tillæg, jf. stk. 4, som ikke tidligere har været reguleret, ikke.

Stk. 8. Hvis en ansat genindtræder i tjenesten efter tjenestefrihed, finder de anførte overgangsbestemmelser tilsvarende anvendelse, dog således at indplaceringen finder sted på grundlag af en vurdering af, hvad den samlede faste løn ville udgøre dagen før genindtræden i tjenesten.

§ 20. Ikrafttræden mv.

Aftalen har virkning fra 1. april 2004. Samtidig ophæves aftale af 8. december 1992 om gennemførelse af ny personalestruktur i ToldSkat samt supplerende centrale og lokale lønaftaler, der er indgået i tilknytning hertil. Aftalens bestemmelser for funktionschefer er dog fortsat gældende.

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

Stk. 3. Bestemmelserne, jf. stk. 1, er indtil videre ikke gældende for funktionschefer, jf. § 1, stk. 2.

København, den 10. september 2004

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Dansk Told og Skatteforbund
Jørn Rise

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

Told og Skattestyrelsen
Vibeke Otbo

Profil – specialkonsulent i ToldSkat

Ved en specialkonsulent forstås en medarbejder, der

- har stor viden, selvstændighed og kompetence på komplicerede faglige områder
- er fleksibel og dermed i stand til med kort varsel at overtage nye arbejdsområder
- er samarbejdsvillig og i stand til at virke som faglig konsulent såvel internt som eksternt
- er i stand til selvstændigt at varetage ToldSkats interesser over for eksterne interessenter
- har en generel helhedsforståelse
- er til rådighed som instruktør ved ToldSkats uddannelsesorganisation og faglige aktiviteter i forhold til virksomheder og andre interessenter
- selvstændigt løser konkrete komplicerede opgaver og virker som faglig garant samt sparringspartner for funktionschef/kontorchef og medarbejdere
- indgår i faglige netværk og projektgruppearbejde
- deltager i relevant uddannelse og udvikling

Max-beløb for konvertering af dynamiske tillæg til varige kvalifikationstillæg

	Max-beløb, inden for hvilke, der kan ske ”overløb”, jf. § 9 (niveau 1. april 2004)
Assistenten/overassistenter	284.200 kr.
Konsulenter	310.000 kr.
Fuldmægtige	320.300 kr.
Specialkonsulenter	377.200 kr.
Chefkonsulenter	439.200 kr.

Max-beløbene procentreguleres, jf. Finansministeriets lønoversigter og afrundes herefter til beløb deleligt med 100.

Aftale om pensionsforhold for tjenestemænd i ToldSkat

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter tjenestemænd på nyt lønsystem i ToldSkat.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede tjenestemænd optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - **tjenestemandspensionsret efter det skalatrinsforløb, der fremgår af vedlagte bilag A.**

Tjenestemænd, der følger andre skalatrinsforløb end de i bilag 1 nævnte, tillægges 2 ekstra pensionsskalatrin til det skalatrinsforløb eller pensionsskalatrin den enkelte tjenestemand på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte tjenestemand i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er indplaceret på, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det hidtidige pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en tjenestemand avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde herunder personalelinjeskift, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jf. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

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

Stk. 2. For tjenestemænd, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2004 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til højere skalatrin, omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 2. juli 2004

Dansk Told og Skatteforbund
Jørn Rise

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Told og Skattestyrelsen
Søren Thomas

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

Skalatrinsforløb

Nuværende stillingsbetegnelse/personale-gruppe	Lrm.	Sk.tr.	Tidspunkt
FULDMÆGTIG-FORLØBET:			
Uddannelsesperiode:			
Fuldmægtig	05	09	1. år
Fuldmægtig	06	11	2. år
Fuldmægtig	09	14	3. år
Fuldmægtig	09	14	4. år
Efter bestået uddannelse (rådighedstillæg lrm. 17-27):			
Fuldmægtig	17	22	5. år
Fuldmægtig	21	26	6. år
Fuldmægtig	21	26	7. år
Fuldmægtig	21	28	8. år
Fuldmægtig	21	28	9. år
Fuldmægtig	21	30	10. år
Fuldmægtig	21	30	11. år
Fuldmægtig	21	32	12. år
Fuldmægtig	21	32	13. år
Fuldmægtig	21	32	14. år
Vurdering (ved udgangen af det 14. år):			
Fuldmægtig	24	34	15. år
Fuldmægtig	24	34	16. år
Fuldmægtig	24	36	17. år og fremefter
DOG vurdering og typisk oprykning først-kommende 1. oktober efter oprykningen til lrm. 24:			
Fuldmægtig	27	35	15. år (delvist eller helt 16. år)
Fuldmægtig	27	35	16. år (delvist eller helt 17. år)
Fuldmægtig	27	37	17. år (delvist eller helt 18. år)
Fuldmægtig	27	37	18. år (delvist eller helt 19. år)
Fuldmægtig	27	39	19. år (delvist eller helt 20. år) og fremefter
Skyggeforløb - pension:			
2 år på sk.tr. 39 medfører pension efter sk.tr. 41			

Avancementsstillinger efter eller på varierende tidspunkter i ovennævnte forløb:			Evt. 1. år osv. på højere trin, jf. alm. indplaceringsregler
Specialkonsulent	30	39	1. år
Specialkonsulent	30	39	2. år
Specialkonsulent	30	41	3. år
Specialkonsulent	30	41	4. år
Specialkonsulent	30	43	5. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 43 medfører pension efter sk.tr. 45			
Evt.:			Evt. 1. år osv. på højere trin, jf. alm. Indplaceringsregler
Specialkonsulent	31	40	1. år
Specialkonsulent	31	40	2. år
Specialkonsulent	31	42	3. år
Specialkonsulent	31	42	4. år
Specialkonsulent	31	44	5. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 44 medfører pension efter sk.tr. 46			
Evt.:			Evt. 1. år på højere trin, jf. alm. Indplaceringsregler
Specialkonsulent	32	43	1. år
Specialkonsulent	32	43	2. år
Specialkonsulent	32	45	3. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 45 medfører pension efter sk.tr. 47			
Evt.:			
Specialkonsulent	33	46	1. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 46 medfører pension efter sk.tr. 48			
Evt.:			
Specialkonsulent	34	47	1. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 47 medfører pension efter sk.tr. 48			
Evt.:			
Specialkonsulent eller anden stillingsbetegnelse	35	48	1. år og fremover
Pension efter sk.tr. 48			
Evt.:			
Chefkonsulent eller anden stillingsbetegnelse	36	49	1. år og fremover
Pension efter sk.tr. 49			
ASSISTENT-FORLØBET:			

Assistent	09	14	1. år
Assistent	09	15	2. år
Assistent	09	16	3. år
Assistent	09	17	4. år
Assistent	09	18	5. år
Assistent	09	18	6. år
Assistent	09	18	7. år
Assistent	09	18	8. år
Overassistent	14	19	9. år
Overassistent	14	19	10. år
Overassistent	14	21	11. år
Overassistent	14	21	12. år
Overassistent	14	22	13. år
Overassistent	14	22	14. år
Overassistent	14	23	15. år
Overassistent	14	23	16. år
Vurdering (ved udgangen af det 16. år):			
Overassistent	17	25	17. år
Overassistent	17	25	18. år
Overassistent	17	26	19. år og fremefter
DOG vurdering og typisk udnævnelse førstkommande 1. oktober efter oprykningen til lrm. 17:			
Konsulent	20	27	17. år (delvist eller helt 18. år)
Konsulent	20	27	18. år (delvist eller helt 19. år)
Konsulent	20	29	19. år (delvist eller helt 20. år)
Konsulent	20	29	20. år (delvist eller helt 21. år)
Konsulent	20	31	21. år (delvist eller helt 22. år)
Konsulent	20	31	22. år (delvist eller helt 23 år)
Konsulent	"20"	33	23. år (delvist eller helt 24. år) og fremefter
Skyggeforløb - pension:			
2 år på sk.tr. 33 medfører pension efter sk.tr. 35			
Avancementsstillinger efter eller på varierende tidspunkter i ovennævnte forløb:			
Evt. 1. år osv. på højere trin, jf. alm. indplaceringsregler			
Konsulent	24	30	1. år
Konsulent	24	30	2. år
Konsulent	24	32	3. år
Konsulent	24	32	4. år
Konsulent	24	34	5. år
Konsulent	24	34	6. år

Konsulent	24	36	7. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 36 medfører pension efter sk.tr. 38			
Evt.:			Evt. 1. år osv. på højere trin, jf. alm. indplaceringsregler
Konsulent	25	31	1. år
Konsulent	25	31	2. år
Konsulent	25	33	3. år
Konsulent	25	33	4. år
Konsulent	25	35	5. år
Konsulent	25	35	6. år
Konsulent	25	37	7. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 37 medfører pension efter sk.tr. 39			
Evt.:			Evt. 1. år osv. på højere trin, jf. alm. indplaceringsregler
Konsulent	26	32	1. år
Konsulent	26	32	2. år
Konsulent	26	34	3. år
Konsulent	26	34	4. år
Konsulent	26	36	5. år
Konsulent	26	36	6. år
Konsulent	26	38	7. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 38 medfører pension efter sk.tr. 40			
Evt.:			Evt. 1. år osv. på højere trin, jf. alm. Indplaceringsregler
Specialkonsulent	30	39	1. år
Specialkonsulent	30	39	2. år
Specialkonsulent	30	41	3. år
Specialkonsulent	30	41	4. år
Specialkonsulent	30	43	5. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 43 medfører pension efter sk.tr. 45			
Evt.:			Evt. 1. år osv. på højere trin, jf. alm. indplaceringsregler
Specialkonsulent	31	40	1. år
Specialkonsulent	31	40	2. år
Specialkonsulent	31	42	3. år
Specialkonsulent	31	42	4. år
Specialkonsulent	31	44	5. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 44 medfører pension efter sk.tr. 46			

Evt.:			Evt. 1. år på højere trin, jf. alm. indplaceringsregler
Specialkonsulent	32	43	1. år
Specialkonsulent	32	43	2. år
Specialkonsulent	32	45	3. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 45 medfører pension efter sk.tr. 47			
Evt.:			
Specialkonsulent	33	46	1. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 46 medfører pension efter sk.tr. 48			
Evt.:			
Specialkonsulent	34	47	1. år og fremover
Skyggeforløb - pension: 2 år på sk.tr. 47 medfører pension efter sk.tr. 48			
Evt.:			
Specialkonsulent eller anden stillingsbetegnelse	35	48	1. år og fremover
Pension efter sk.tr. 48			
Evt.:			
Chefkonsulent eller anden stillingsbetegnelse	36	49	1. år og fremover
Pension efter sk.tr. 49			

Pensionsforhold for tjenestemænd i ToldSkat 1. april 2004-31. juli 2004

(Se i øvrigt bilag 4, § 3.)

Tjenestemænd indplaceres i pensionsmæssig henseende i den lønramme eller det lønrammeforløb/skalatrinsforløb, 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.