

FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Organisationsaftale for
specialarbejdere m.fl.
i staten**

1999

Indhold**Side****Cirkulære**

Generelle bemærkninger	1
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	1
Til § 1. Dækningsområdet.....	1
Til § 5. Deltid	1

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	3
§ 2. Ansættelsesform.....	3
§ 3. Løn.....	3
§ 4. Arbejdstid.....	3
§ 5. Deltid	4
§ 6. Overarbejde.....	4
§ 7. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	5
§ 8. Arbejdsbestemte tillæg.....	5
§ 9. Rådighedsvagt.....	6
§ 10. Ikrafttræden og opsigelse.....	7
Bilag 1. Protokollat om deltidsbestemmelsen i organisationsaftalens § 5.	8
Bilag 2. Protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner	9
Bilag 3. Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer.....	19

CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFÅTÅLE FOR SPECIALARBEJDERE M.FL. I STATEN

GENERELLE BEMÆRKNINGER

Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark har indgået medfølgende organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. i staten.

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

Den hidtidige organisationsaftale af 1. december 1997 for specialarbejdere m.fl. i staten (cirk. af 19. december 1997, Fmst. nr. 74/97) ophæves hermed.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Dækningsområdet

Organisationsaftalen omfatter samtlige ikke-tjenestemandsansatte specialarbejdere, jernbanearbejdere, postarbejdere og medhjælpere m.fl. i statens tjeneste, medmindre de pågældende allerede er omfattet af en anden organisationsaftale/overenskomst eller en anden organisations forhandlingsret.

Til § 5. Deltid

Bestemmelsen er udformet i overensstemmelse med aftalen i CFU-forliget af 1995 om deltid. Med hensyn til anvendelsen af bestemmelsen inden for denne organisationsaftales område henvises til protokollat mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark af 5. april 1995, der er gengivet som **bilag 1** til organisationsaftalen.

Ansatte på Færøerne

Ansatte på Færøerne, der følger organisationsaftalen uden at være direkte omfattet af den, skal fortsat følge aftalen med de afvigelser, der følger af, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på Færøerne er 38 timer.

En 40 timers arbejdsuge kan dog fortsat anvendes, såfremt der er enighed herom på institutionen. I så fald indføres en ordning for opsparing af fritimer, således at der for hver 40 timers arbejde (bortset fra overarbejde) opnås ret til 2 timers frihed, som opspares. Der udløses ikke herved krav om godtgørelse (betaling eller afspadsring) for overarbejde/merarbejde.

De opsparede fritimer skal anvendes inden for 6 måneder.

Denne opsparingsordning supplerer organisationsaftalens arbejdstidsbestemmelser og ændrer ikke på bestemmelserne om arbejdstidens begyndelse og ophør, spisepauser, procedure for tilrettelæggelse af arbejdstiden, forskudt tid mv.

Der ydes et særligt årligt tillæg, der for lønninger svarende til skalatrin 1-20 udgør 10.300 kr. (okt. 1997 niveau) og for lønninger svarende til skalatrin 21-24 udgør 11.000 kr. (okt. 1997 niveau).

Finansministeriet, den 16. december 1999.

P.M.V.

E.B.

Nicolai Chr. Ægidius

ORGANISATIONSAFTALE FOR SPECIALARBEJDERE M.FL. I STATEN

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

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde/personkreds

Organisationsaftalen gælder alle specialarbejdere og medhjælper m.fl. i statens tjeneste samt pedeller og pedelmedhjælper ved AMU-centrene.

Stk. 2. Undtaget herfra er specialarbejdere mv., for hvilke der er indgået særskilt overenskomst.

§ 2. Ansættelsesform

Med hensyn til ansættelse på timeløn og overgang til månedsløn gælder fællesoverenskomstens afsnit II.

§ 3. Løn

Lønnen beregnes på grundlag af en årsløn, der svarer til lønnen på skalatrin 9, 10, 11, 12, 13, 14 og 15, der alle er 2-årige, på nær skalatrin 9, der er 1-årig. Skalatrin 10 er 1-årig med virkning fra den 1. april 2000.

§ 4. Arbejdstid

Arbejdstiden er 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør samt spisetiden er den i de enkelte institutioner hidtil gældende.

Stk. 3. Enhver ændring af arbejdstidens begyndelse og ophør kan kun finde sted efter drøftelse med de ansatte. Kan enighed ikke opnås mellem institutionen og

de ansatte, skal spørgsmålet forinden iværksættelse af ændringen gøres til genstand for drøftelse mellem institutionen og forbundets lokalafdeling.

§ 5. Deltid

Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

Stk. 2. Der kan mellem institutionen og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

Stk. 3. 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. 4. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

Stk. 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer og højst 30 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 6. Overarbejde i forbindelse med deltidsansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted.

Vedrørende anvendelse af deltidsbestemmelsen henledes opmærksomheden på **bilag 1**.

§ 6. Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde ud over 74 timer inden for en samlet periode på 2 arbejdsuger.

Stk. 2. Ved beregning af den højeste arbejdstid medtages sygedage i dageantallet, idet den tjeneste, der skulle have været udført den pågældende dag, samtidig medregnes i arbejdstidsopgørelsen. Såfremt der ikke for den pågældende dag har været fastsat en bestemt arbejdstid, indgår dagen i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer, dog med 6 1/6 time, såfremt der på tjenestestedet arbejdes alle ugens 6 hverdage. Det for hver normperiode (2 arbejdsuger) beregnede overarbejde afrundes opad til mangefold af 1/2 time.

Stk. 3. Overarbejde skal afspadses inden udløbet af efterfølgende kvartal, medmindre særlige forhold gør sig gældende. Fritiden skal være af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 pct., som afrundes

opad til hele timer. Efter drøftelse med den pågældende medarbejder kan overarbejdet afvikles i form af afspadsring time for time kombineret med udbetaling af overtidstillægget (50 pct.).

Stk. 4. For fritimerne ydes almindelig timeløn. Når erstatningsfritiden ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag højst udlignes 7,4 timer, dog højst 6 1/6 time, såfremt der på tjenestestedet arbejdes alle ugens 6 hverdage, jf. stk. 2.

Stk. 5. For den fritid, der ikke er givet inden fristens udløb, samt for overarbejde ud over 5 ½ time i en enkelt normperiode (2 arbejdsuger), udbetales overarbejdspenge efter de for tjenestemænd gældende satser. Der bortses i så fald fra det i stk. 3 omhandlede tillæg til fritiden.

Stk. 6. Som betaling for tilkald uden vagt ydes en mindstebetaling for 3 timer.

§ 7. Arbejdstidsbestemte tillæg

Der ydes efter de for tjenestemænd gældende regler natpenge, godtgørelse for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage mv., grundlovsdag og juleaftensdag, godtgørelse for delt tjeneste og overarbejdsbetaling, jf. § 6.

§ 8. Arbejdsbestemte tillæg

Til lastbilchauffører, af hvem der kræves kørekort til anhænger, ydes for de timer, hvor de pågældende beskæftiges ved kørsel med lastbiler over 3,5 tons, et reguleret tillæg på 6,16 kr. pr. time (okt. 1997 niveau).

Stk. 2. Til arbejdere, der i henhold til Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 136 af 28. marts 1978 om gaffeltruckførercertifikat har certifikat til at føre gaffeltruck, ydes et reguleret tillæg på 2,17 kr. pr. time (okt. 1997 niveau). Tillægget ydes pr. påbegyndt time og kun for den tid, hvori trucken betjenes.

Stk. 3. Til arbejdere, som i henhold til Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 509 af 15. oktober 1976 med senere ændringer har kranførercertifikat, ydes for de timer, hvori de pågældende betjener kraner, hvortil der kræves certifikat, et reguleret tillæg på 2,17 kr. pr. time (okt. 1997 niveau).

§ 9. Rådighedsvagt

Der kan efter institutionens beslutning - med den lokale SID afdeling for et år ad gangen - træffes aftale om, at en eller flere ansatte i vinterperioden skal være til rådighed for udkald til arbejdet med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller påse behovet herfor, jf. stk. 2, 3 og 4.

Stk. 2. Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, betales et månedligt vederlag på 502,26 kroner (okt. 1997 niveau).

Stk. 3. Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkald til arbejdet med snerydning og glatførebekæmpelse, og som også påtager sig at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales - i stedet for det i stk. 2 nævnte vederlag - et månedligt vederlag på 803,61 kroner (okt. 1997 niveau).

Stk. 4. Til ansatte, som alene påtager sig forpligtelsen til at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales et månedligt vederlag på 301,35 kroner (okt. 1997 niveau).

Stk. 5. Udkald i forbindelse med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller syn af føret medregnes i arbejdstidsopgørelsen, jf. i øvrigt organisationsaftalens §§ 4 - 6. § 6, stk. 6 samt punkt 3.D og 4.D i protokollatet for specialarbejdere ved visse institutioner finder dog ikke anvendelse.

Stk. 6. De i stk. 2, 3 og 4, nævnte vederlag udbetales pr. måned i forbindelse med lønudbetaling indenfor den periode, som rådighedsordningen omfatter. Hvis den enkelte kun står til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller til at påse behovet derfor i en del af den aftalte periode, reduceres det nævnte vederlag forholdsmæssigt. Den ratevise udbetaling af vederlag ophører ved den ansattes eventuelle fratræden.

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen 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.

København, den 9. december 1999.

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Mutty Rotenberg

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Lone Retoft

Protokollat mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark om deltidsbestemmelsen i organisationsaftalens § 5.

Der er enighed om, at stk. 1 skal forstås således:

Udgangspunktet er ansættelse på fuld tid.

Nyansættelse på deltid kan finde sted, såfremt det er begrundet i institutionens forhold.

Inden der i konkrete tilfælde sker ansættelse på deltid, drøftes spørgsmålet med tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke opnås enighed, kan institutionen gennemføre deltidsansættelsen. Organisationen kan påtale spørgsmålet i henhold til de fagretlige regler, hvis det gøres gældende, at deltidsansættelsen ikke er begrundet i institutionens forhold.

Der er i øvrigt enighed om:

Inden den nye deltidsbestemmelse bringes i anvendelse på institutionen, skal der finde en generel drøftelse sted mellem institutionen og tillidsrepræsentanten.

I tilfælde af, at der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, finder ovennævnte drøftelser sted med den lokale afdelingsrepræsentant.

København, den 5. april 1995

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Poul Erik Skov Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
Finn Hoffmann

BEMÆRKNINGER TIL PROTOKOLLAT FOR SPECIALARBEJDERE VED VISSE INSTITUTIONER

GENERELLE BEMÆRKNINGER

Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark har i tilknytning til organisationsaftale af 9. december 1999 for specialarbejdere m.fl. i staten indgået vedlagte protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner.

Protokollatet indeholder supplerende bestemmelser for ansatte ved de omhandlede institutioner. I øvrigt henvises til organisationsaftalen.

Protokollatet har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves cirkulære af 1. december 1997 (Fmst. nr. 75/97) om protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner.

Finansministeriet, den 16. december 1999.

P.M.V.

E.B.

Nicolai Chr. Ægidius

PROTOKOLLAT FOR SPECIALARBEJDERE VED VISSE INSTITUTIONER

Protokollat til organisationsaftale af 9. december 1999 mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark for specialarbejdere m.fl. i staten.

Protokollatet indeholder supplerende bestemmelser vedrørende visse statsinstitutioner, omfattet af organisationsaftalen.

1. Arbejdsmarkedsstyrelsen

A. Pedeller ved AMU-centrene

Der kan normalt kun beskæftiges én pedel ved hvert center. Yderligere ansættelser af pedeller skal i hvert tilfælde forelægges for Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Løn

Aflønning af pedeller finder sted efter lønramme 14 (skalatrin 19, 20, 21, 22 og 23, alle 2-årige).

Pedeller aflønnes med månedsløn.

Midlertidig tjeneste i højere stilling

De for tjenestemænd gældende regler om midlertidig tjeneste i højere stilling finder tilsvarende anvendelse for pedeller.

B. Pedelmedhjælpere ved AMU-centrene

Der ydes et årligt tillæg på 2.400 kr. (okt. 1997 niveau) til pedelmedhjælpere ved AMU-centrene.

2. Forskningscenter Risø

A. Særlige tillæg

Til følgende grupper ydes et årligt tillæg på 2.500 kr. (okt. 1997 niveau):

- a) forsøgsassistenter
- b) kranførere samt de ved rensværkstedet beskæftigede arbejdere.

Der kan ikke samtidig hermed ydes tillæg i henhold til organisationsaftalens § 8, stk. 3.

B. Rådighedsvagt

Aftale vedrørende etablering og betaling for rådighedsvagt ved Forskningscenter Risøs portvagtledelse og brandslukningsledelse samt ved snerydning.

1. Specialarbejdere, ansat i henhold til organisationsaftale mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark, kan som tjenestepligt pålægges at deltage i den ved Forskningscenter Risøs portvagtledelse og brandslukningsledelse etablerede rådighedsvagt efter retningslinier, der fastsættes af Forskningscenter Risøs ledelse efter drøftelse med specialarbejdernes tillidsrepræsentant.
2. Rådighedsvagten, der dækker samtlige timer uden for normal arbejdstid, indebærer, at medarbejderen har pligt til at møde på opkald således:
 - a. Brandslukningsledelse - inden 5 minutter
 - b. Portvagtledelse - inden 15 minutter
3. Aftalen følger i øvrigt den mellem Finansministeriet og en række håndværkerorganisationer indgåede aftale af 7. september 1995 om etablering og betaling af rådighedstjeneste i hjemmet samt tilkald uden forbindelse med den normale arbejdstid i Københavnsområdet og provinsen.
4. For etablering og betaling af rådighedsvagt i forbindelse med snerydning gælder den i pkt. 3 nævnte aftale tilsvarende.

C. Overførsel af visse regulativlønnede medarbejdere til organisationsaftalen

Aftale om overgang til ansættelse og aflønning i henhold til StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for specialarbejdere m.fl. i staten for visse medarbejdere ved Forskningscenter Risø.

1. Der er mellem parterne enighed om, at 10 regulativlønnede medarbejdere ved Risø, der betjener kompliceret teknisk udstyr i direkte forbindelse med

forskning på Risø eller betjener teknisk udstyr vedrørende Risøs nukleare områder (herunder silicium-bestråling), hvor der stilles høje krav til omhyggelighed, præcision og sikkerhed, overgår til ansættelse og aflønning i henhold til StK-fællesoverenskomsten samt organisationsaftalen for specialarbejdere m.fl. i staten. Ved stillings-genbesættelse af yderligere 4 stillinger, overføres disse ligeledes til StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for specialarbejdere m.fl. i staten.

2. Aflønning sker efter skalatrinsforløbet 12-13-14-15-16-17-18, der alle er 2-årige på nær skalatrin 12, der er 1-årig. Aflønning sker efter stedtillægssats VI.

Efter 2 års aflønning efter skalatrin 18 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 2.000 årligt (okt. 1997 niveau).

3. Aftalen har virkning fra 1. april 1995. Medarbejdere ansat før denne dato overføres til ansættelse og aflønning efter nærværende aftale.
4. Til allerede ansatte medarbejdere, der ved overgang til ansættelse i henhold til pkt. 1-3 lider lønnedgang, ydes et personligt tillæg til udligning af lønforskellen.

3. Statshavsadministrationen i Esbjerg og Frederikshavn

- A. Aflønning finder sted efter skalatrin 11-17.

Medarbejdere med nautiske papirer aflønnes dog således:

- medarbejdere, som har nautiske papirer til at kunne være fører for, og som sejler med fartøjer over 20 BT, indplaceres i et lønforløb med skalatrin 21, 22, 23, 24 og 25 (alle 2-årige).
- førere, styrmænd og pejleoperatører på pejlefartøjer indplaceres i et lønforløb med skalatrin 19, 20, 21, 22 og 23 (alle 2-årige).
- til medarbejdere, der lejlighedsvis er førere, styrmænd og pejleoperatører på pejlefartøjer, ydes et ikke-reguleret månedligt tillæg på 300 kr.

Indplaceringen i ovennævnte skalatrinsforløb sker på grundlag af den enkelte ansattes anciennitet i det hidtidige lønforløb og med bevarelse af hidtidig oprykningdato.

B. Med hensyn til de hidtil gældende bestemmelser vedrørende:

- 1) akkordarbejde
- 2) opholdsskur
- 3) transportgodtgørelse

henvises til det udarbejdede regulativ, der betragtes som en del af organisationsaftalen.

C. Betaling for forgæves møde.

Ved forgæves møde betales for mindst 4 timer.

D. Betaling for tilkaldelse

Ved tilkaldelse eller tilsigelse til arbejde uden for arbejdstiden og uden forbindelse med denne betales for mindst 4 normaltimer. For den effektive arbejdstid ydes overarbejdstillæg. Forannævnte mindstebetalingsbestemmelse kan kun anvendes én gang inden for et døgn.

Ved rådighedsvagt i hjemmet betales efter de for tjenestemænd gældende regler.

E. Kranførere i Esbjerg, samt en kranførerstilling ved SHAF, Hanstholm Havn

Kranførere aflønnes efter skalatrin 21, 22, 23, 24, 25 og 26 (alle 2-årige).

Følgende bestemmelser gælder ikke for kranførere.

- afsnit C (betaling for forgæves fremmøde)
- organisationsaftalens § 8 (diverse arbejdsbestemte tillæg).

Særligt vedrørende Esbjerg Havn

I forbindelse med kran- og terminalarbejde er kranførerne endvidere undtaget fra organisationsaftalens § 6, stk. 6, samt afsnit D, idet der gælder en rådighedsvagtaftale, der sikrer, at havnens kraner kan betjenes alle årets dage og i alle døgnets 24 timer under iagttagelse af Arbejdsmiljøloven.

Kranførernes arbejdsopgaver omfatter - foruden kranbetjening - alt forefaldende arbejde, der bliver pålagt Esbjerg Havns kran-, el- og terminalteam.

4. Kystinspektoret**A.** Med hensyn til de hidtil gældende bestemmelser vedrørende:

- 1) opholdsskur

2) transportgodtgørelse

henvises til det udarbejdede regulativ, der betragtes som en del af organisationsaftalen.

B. Betaling for forgæves møde

Ved forgæves møde betales for mindst 4 timer.

C. Særlige ikke-regulerede tillæg

øre pr. time

- | | | |
|----|---|------|
| 1) | Holdformænd erholder et tillæg på | 160 |
| 2) | Til førere af elevator-scraper og gummihjuls-læsser samt lignende større materiel, herunder traktorer med kraner, hvis løfteevne overstiger 1,5 t, betales, i den tid de gør tjeneste som sådanne, et tillæg på | 315 |
| 3) | Til førere af mobilkraner og andre større havnekraner, hvortil der kræves kranførercertifikat, betales, i den tid de gør tjeneste som sådanne, et tillæg på | 525 |
| 4) | Til førere af mobilkraner, gravemaskiner, gummihjulslæssere, dumpers og tilsvarende større entreprenørmateriel ydes der, som kompensation for at optankning, smøring og almindelig pasning af maskinen skal foretages uden for normal arbejdstid, i den tid de gør tjeneste som sådanne, et tillæg på | 1320 |

Der kan ikke samtidig hermed ydes tillæg i henhold til organisations-aftalens § 8, stk. 3.

D. Betaling for tilkaldelse

Ved tilkaldelse eller tilsigelse til arbejde uden for arbejdstiden og uden forbindelse med denne betales for mindst 4 normaltimer. For den effektive arbejdstid ydes overarbejdstillæg. Forannævnte mindstebetalingsbestemmelse kan kun anvendes én gang inden for et døgn.

Ved rådighedsvagt i hjemmet betales efter de for tjenestemænd gældende regler.

- E.** Ved arbejdsmangel ved Kystinspektoratet som følge af vedvarende frost eller sne suspenderes månedslønansættelsen midlertidigt, dog højst i en periode af 2 måneder.

Den tid, i hvilken en sådan suspension har varet, medregnes i lønancienniteten. Afkortningen i løn for suspensionsperioden sker ved førstkommende lønudbetaling med 1/1924 af årslønnen på det pågældende skalatrin for hver arbejdstime, suspensionen af månedslønansættelsen har varet.

- F.** Der kan i perioden optages lokale forhandlinger om omlægning af de i punkt C nævnte tillæg til faste månedlige tillæg. En omlægning forudsætter, at der ikke samlet opstår merudgifter. Såfremt enighed opnås, forelægges resultatet for Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark til godkendelse. Såfremt enighed ikke opnås, gælder de hidtidige regler.

5. Undervisningsministeriet: Sorø Akademis Skole

- A.** Overarbejde på søn- og helligdage.
For overarbejde på søn- og helligdage ydes overarbejdsbetaling for mindst 3 timer.
- B.** Tilkald.
Ved ekstra tilkald ydes i alle tilfælde betaling for mindst 4 timer.

6. Kunstakademiet

Med virkning fra den 1. april 2000 aflønnes op til 2 pedeller efter skalatrin 16/17/18 (alle trin er 2-årige).

7. Beredskabsstyrelsen

Aflønning af kaserne- og depotarbejdere finder sted efter skalatrin 15/16/17 (alle trin er 2-årige).

8. Kort & Matrikelstyrelsen

Der ydes et årligt tillæg på 2.400 kr. (okt. 1997 niveau) til ansatte i Kort & Matrikelstyrelsen. Pr. 1. april 2000 forhøjes tillægget til 7.000 kr. (okt. 1997 niveau).

Der sker modregning i tillægget for løndele fastsat i medfør af den tidligere aftalte overgangsordning i forbindelse med overførsel af ansatte fra Geodætisk institut til Kort & Matrikelstyrelsen.

9. Statens Veterinære Serumlaboratorium i Århus

Ansatte ved Statens Veterinære Serumlaboratorium i Århus, der har gennemgået en erhvervsfaglig uddannelse som faglært dyrebruger, eller faglært landmand, eller veterinærsygeplejerske og som varetager opgaver, der forudsætter denne uddannelse, aflønnes efter skalatrin 18, 19, 20, 21 og 22 (alle 2-årige).

Indplacering af allerede ansatte i lønforløbet sker på baggrund af den enkelte ansattes lønanciennitet som faglært dyrebruger/faglært landmand/veterinær-sygeplejerske, jfr. reglen i fællesoverenskomstens § 5, stk. 2.

Medarbejdere, der ikke har gennemført de ovennævnte uddannelser, men som udfører særligt kvalificeret arbejde med dyr, kan efter ansættelses-myndighedens konkrete vurdering aflønnes på tilsvarende niveau. De pågældende skal have erhvervet sig særlige kvalifikationer ved anden relevant uddannelse eller ved mindst 5 års relevant praktisk erfaring, eventuelt kombineret med efteruddannelse.

De nuværende medarbejdere, der indplaceres i ovennævnte lønforløb, medtager tidligere optjent lønanciennitet.

Med virkning fra den 1. april 2000 overføres de ansatte omfattet af dette protokollats pkt. 9 til organisationsaftale for Landsbrugsarbejdere, Gartneri-arbejdere og Gartnere.

10. Statens veterinære institut for virusforskning

Grundløbet for det hidtidige særlige tillæg til specialarbejdere, som er beskæftigede med særligt smudsigt arbejde udgør årligt 7.200 kr. (okt. 1997 niveau).

København, den 9. december 1999.

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Mutty Rotenberg

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

Bemærkninger til aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for specialarbejdere m.fl. 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 tillidsrepræsentant-aftalen og SU-aftalen.

Der er i denne aftale taget udgangspunkt i § 6 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvorefter forsøgene etableres med et mindstebasisløn-system. Det udelukker ikke, at der kan iværksættes forsøg med andre lønsystemer, f.eks. intervallønssystem, hvilket i givet fald vil skulle aftales mellem Finansministeriet og SiD.

Iværksættelse af forsøg på områder, hvor basislønnen som i nærværende aftale er fastsat i form af en mindstebasisløn, forudsætter, at der mellem de lokale parter forinden er enighed om, hvorvidt forsøget bygger på mindstebasislønnen eller en i den forbindelse lokalt aftalt basisløn.

Finansministeriet og SiD har i forbindelse med denne aftale forudsat, at der på den enkelte arbejdsplads formuleres en lokal lønpolitik – inden for rammerne af en evt. overordnet lønpolitik for det pågældende ministerområde mv. Den lokale lønpolitik bør indeholde en overordnet beskrivelse af, hvordan lønsystemerne kan understøtte institutionens strategiske mål, og hvordan lønnen kan indgå i et samspil med personalepolitikken og kompetenceudviklingen. Det anbefales, at de involverede parter tillige afklarer, hvorledes institutionens generelle lønpolitik udmøntes mere konkret i relation til de enkelte personalegrupper, der omfattes af

forsøg, herunder hvilke tillægskriterier og tillægsformer, der specielt er relevante for disse grupper. Fundamentet for lønforsøg bør således være på plads, inden der indgås aftale om det lokale lønforsøg.

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 bestemt kursus eller en bestemt efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

3. Til § 7, stk. 1 og 2

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. § 6, stk. 5 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer.

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg mv. fremgår af bilag 1.

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

4. Til § 10, stk. 3

Basislønnen, varige tillæg iht. § 7 samt eventuelle overgangstillæg iht. § 12 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til StK:Pension.

5. Til § 11, stk. 1

Et væsentligt element i 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 har aftalens parter delegeret kompetencen efter nedenstående retningslinier:

- a) Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier til at føre forhandlinger

om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne 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.

- b) På arbejdstagersiden har SiD bemyndiget vedkommende tillidsrepræsentant til at indgå lokale aftaler. I de tilfælde, hvor der for en personale-gruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med SiD's lokale afdeling eller direkte med forbundet.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv. henholdsvis SiD.

Finansministeriet, den 16. december 1999.

P.M.V.

E.B.

Nicolai Chr. Ægidius

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for specialarbejdere m.fl. i staten

§ 1. Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. december 1999. Det er en forudsætning for deltagelse i forsøget, at der er indgået aftale herom lokalt inden den 1. april 2000.

Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for specialarbejdere m.fl. i staten samt tilhørende protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet er anført.

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

Lønssystemet mv.

§ 2. Forsøg med lønsystemer inden for denne aftales område etableres som et mindstebasislønsystem, jf. rammeaftalens §§ 6-8 og §§ 10-13 samt tillæg til rammeaftalen, dvs. med en landsdækkende mindstebasisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg mv.

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 overens-stemmelse 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. §§ 4-7. Overtidstillægget følger bestemmelserne herom i organisations-aftalen.

Mindstebasislønninger

§ 3. Bestemmelserne i §§ 4-6 træder i stedet for § 3 og § 8 i organisations-aftale for specialarbejdere m.fl. i staten og de hidtil gældende klassificeringsbestemmelser i protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner.

Stk. 2. Mindstebasislønningerne er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

§ 4. Til **løngruppe 1** henføres specialarbejdere, der ikke kan henføres til en højere løngruppe.

Stk 2. Mindstebasislønnen for løngruppe 1 udgør på årsbasis:

164.500 kroner

(svarende til 172.438 kroner pr. 1. oktober 1999)

§ 5. Til **løngruppe 2** henføres kaserne- og depotarbejdere samt medarbejdere ved Forskningscenter Risø, der aflønnes efter pkt. 2.C i protokollat om specialarbejdere ved visse institutioner, og stillinger, der tidligere var henført fra lønramme 10 til 13.

Stk 2. Mindstebasislønnen for løngruppe 2 udgør på årsbasis:

177.000 kroner

(svarende til 185.542 kroner pr. 1. oktober 1999)

§ 6. Til **løngruppe 3** henføres pedeller ved AMU-centre og stillinger, der tidligere var henført til lønramme 14 eller derover.

Stk. 2. Mindstebasislønnen for løngruppe 3 udgør på årsbasis:

190.000 kroner

(svarende til 199.169 kroner pr. 1. oktober 1999)

Funktions- og kvalifikationstillæg

§ 7. 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 (niveau 1. oktober 1997).

Arbejdstidsbestemte tillæg

§ 8. Der ydes arbejdstidsbestemte tillæg efter de hidtil gældende regler, medmindre andet aftales lokalt.

Lønregulering

§ 9. 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

§ 10. Der indbetales pensionsbidrag af den enkelte ansattes basisløn, varige tillæg iht. § 7, samt eventuelle overgangstillæg iht. § 12.

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

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

Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler

§ 11. Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i rammeaftalens §§ 11-13.

Overgangsordning for allerede ansatte

§ 12. 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. december 1999 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 4. Alle løndele reguleres som anført i § 9, 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

§ 13. Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningen.

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 § 12.

Stk. 3. Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed finder reglerne i § 12 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 2002, jf. § 14.

Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem

§ 14. Hvis denne aftale pr. 1. april 2002 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter organisationsaftalen for specialarbejdere m.fl. i staten samt tilhørende protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner.

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

§ 15. Denne aftale træder i kraft ved underskrivelsen og er uopsigelig i forsøgsperioden. Aftalen bortfalder pr. 1. april 2002.

København, den 9. december 1999.

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Mutty Rotenberg

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

Bilag 3a

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:

- Kompetencegivende uddannelse, f.eks. ejendomsfunktionær-uddannelse.
- Ansvarlighed.
- Arbejdskendskab, herunder erhvervs erfaring 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.
- Maskinføring/truck.
- Kørsel.
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.
- Gruppestyring.
- Selvstændig beslutningskompetence.
- Faglig formidling.
- Budgetansvar.
- Kompleks opgavevaretagelse.
- Konsulentfunktioner.
- Oplærings- og uddannelsesfunktioner.
- Omstillings- og udviklingsopgaver.
- Projektdeltagelse.
- Planlægningsopgaver og/eller koordineringsopgaver.
- Lagerstyring/indkøb.
- Brugerkontakt mv.
- Kompensation for særlige ulemper/genefyldt arbejde
- Pedelmedhjælperes udførelse af håndværkslignende arbejde eller arbejdsopgaver, der kan sidestilles med pedellers arbejdsopgaver.

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 16. december 1999

Fmst. nr. 076-99

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, 12. kontor

Adresse:
Christiansborg Slotsplads 1
DK-1218 København K
Telefon 33 92 33 33
Telefax 33 32 80 30

J.nr. 99-50/60141-20

PKAT 248

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

Pris kr.