



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Løn- og ansættelsesvilkår for
værkstedsassistenten og
værkstedsledere ved Kofoeds Skole**

1999

Indhold	Side
----------------	-------------

Cirkulære

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser.....	3
--	---

Bilag 1 - Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	5
§ 2. Løn.....	5
§ 3. Arbejdstid	6
§ 4. Overarbejde	6
§ 5. Koloni- og weekendophold	6
§ 6. Pension.....	6
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse.....	7

Bilag 2 - Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer

§ 1. Dækningsområde	11
§ 2. Lønsystemet mv.	11
§ 3. Basislønninger	12
§ 4.	12
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	12
§ 6. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	12
§ 7. Lønregulering	13
§ 8. Pension.....	13
§ 9. Forhandlinger om løn samt indgåelse/opsigelse af aftaler	13
§ 10. Overgangsordning for allerede ansatte.....	14
§ 11. Øvrige bestemmelser	15
§ 12. Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem.....	15
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse.....	16

Bilag 2A – Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg	17
Eksempler på kriterier for funktionstillæg	18

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for værkstedssassistenter og værkstedsledere ved Koføeds Skole

1. Finansministeriet og Dansk Metalarbejderforbund, Forbundet af Offentligt Ansatte, Dansk El-Forbund, Malerforbundet i Danmark samt Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark har indgået vedlagte organisationsaftale af 5. december 2000 for værkstedssassistenter og værkstedsledere ved Koføeds Skole (bilag 1).

2. Organisationsaftalen udgør sammen med fællesoverenskomst af 25. juni 1999 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel det samlede overenskomstgrundlag.

3. Som bilag 2 vedlægges aftale af 5. december 2000 om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for værkstedssassistenter og værkstedsledere ved Koføeds Skole.

4. Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

I forbindelse med fornyelsen af organisationsaftalen er parterne blevet enige om at ændre arbejdstidsreglerne og lønforløbet for værkstedssassistenterne og værkstedslederne.

Arbejdstidsregler

Indtil 31. marts 2000 anvendes de hidtidige arbejdstidsregler.

Fra 1. april 2000 er arbejdstiden gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Arbejdstiden opgøres månedsvis, medmindre andet aftales lokalt. Hvis arbejdets omfang overstiger månedsnormen, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. for alle overarbejdstimer. Overarbejde godtgøres med afspadsering eller betales kontant.

Med virkning fra 1. april 2000 er de ansatte omfattet af aftale mellem

Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. til tjenestemænd, jfr. StK-fællesoverenskomstens § 15.

Lønforløb

Indtil 31. marts 2000 sker aflønning efter det hidtidige lønforløb.

Fra 1. april 2000 ændres lønforløbet for værkstedslederne fra skalatrin 30 og 31 til 31 og 32 og for værkstedsassistenterne fra skalatrin 19, 21, 23, 26 og 28 til 22, 23, 26, 28 og 29.

Med virkning fra 1. april 2000 oprykkes de ansatte til nærmeste højere skalatrin inden for de anførte lønforløb med bevarelse af hidtidig oprykningsdato.

5. Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 3. august 1998 (Fmst. nr. 079-98).

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Den 5. december 2000

P.M.V.
E.B.

Torben Møller

Organisationsaftale for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved Kofoeds Skole

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Organisationsaftalens dækningsområde

§ 1. Organisationsaftalen omfatter værkstedsassistenter og værkstedsledere med klientbehandlende funktioner ved Kofoeds Skole.

Løn

§ 2. De ansatte aflønnes efter følgende skalatrin, der er to-årige:

Indtil 31. marts 2000

Værkstedsledere	30 og 31
Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse	19, 21, 23, 26 og 28

Efter 1. april 2000

Værkstedsledere	31 og 32
Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse	22, 23, 26, 28 og 29

Stk. 2. De ansatte ydes herudover et særligt tillæg på 12.300 kr. i årligt grundbeløb i niveau 1. oktober 1997.

Arbejdstid

§ 3. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden opgøres månedsvis, med mindre andet aftales.

Stk. 2. For hver fulde 37 timers arbejde, der udføres i tiden kl. 17 – 06, ydes 2 timers frihed. Fra 1. april 2000 ydes 3 timers frihed.

Overarbejde

§ 4. Hvis arbejdets omfang har overskredet den i § 3 fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsering eller betales kontant.

Stk. 2. Overarbejdsbetalingen pr. time beregnes på grundlag af en sats, som fremkommer ved at dividere årslønnen inklusive det særlige tillæg i § 2, stk. 2, med 1924.

Stk. 3. Ændringer i den planlagte arbejdstid skal meddeles den ansatte dagen forud.

For manglende varsel ved omlægning eller forlængelse ud over 1 time ydes et tillæg, som udgør et beløb svarende til 25 pct. af timelønnen på skalatrin 20.

Koloni- og weekendophold

§ 5. Under koloni- og weekendophold ydes vederlag efter de ved Koføeds Skole aftalte regler.

Pension

§ 6. De ansatte er omfattet af § 6 i StK-fællesoverenskomsten om pension.

Stk. 2. For ansatte, for hvem der hidtil er blevet indbetalt pensionsbidrag i henhold til overenskomsten for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved selvejende revalideringsinstitutioner og beskyttede virksomheder, indbetales pensionsbidraget som en personlig ordning til den hidtidige pensionskasse. Bidraget beregnes i overensstemmelse med stk. 1.

Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 5. december 2000

Dansk Metalarbejderforbund

Erland Christiansen

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler/Jens Folkersen

Dansk El-forbund

Jørgen Jørgensen

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark

Knud Jensen

Malerforbundet i Danmark

Carsten Niebuhr

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Torben Møller

AFTALE OM VILKÅR VED FORSØG MED NYE LØNSYSTEMER FOR VÆRKSTEDSASSISTENTER OG VÆRKSTEDSLEDERE VED KOFOEDS SKOLE

Generelle bemærkninger

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

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

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

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

2. Til § 2, stk. 3.

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

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

3. Til § 5, stk. 2.

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

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

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

4. Til § 8, stk. 3.

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

Forsøg med nye lønsystemer for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved Kofoeds Skole.

Dækningsområde

§ 1. Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra underskrivelsen eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved Kofoeds Skole.

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

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

Lønssystemet mv.

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

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

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

Stk. 4. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn jf. § 4, stk. 1 og 2 og § 5, stk. 1 og 2, i denne aftale. I den faste løn

medregnes endvidere midlertidige tillæg, faste tillæg og eventuelle overgangstillæg. Overtidstillægget følger bestemmelserne herom i organisationsaftalen.

Basislønninger

§ 3. Bestemmelsen i § 4 i denne aftale træder i stedet for § 2 i organisationsaftalen for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved Koføeds Skole.

§ 4. Basislønnen udgør på årsbasis følgende grundbeløb:
209.000 kr. (1. oktober 1997)

Stk. 2. Til basislønnen ydes et centralt aftalt tillæg på 12.300 kr. i årligt grundbeløb (1. oktober 1997).

Kvalifikations- og funktionstillæg

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

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

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

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

Arbejdstidsbestemte tillæg

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

Lønregulering

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

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

Pension

§ 8. Der indbetales et pensionsbidrag på 12% af den enkelte ansattes basisløn, iht. § 4, stk. 1 og 2, varige tillæg iht. § 5, stk. 1 og 2 samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10. Ansatte, der er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning, behandles pensionsmæssigt efter bestemmelsen i rammeaftalens § 9.

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

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

Forhandlinger om løn samt indgåelse/opsigelse af aftaler

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

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

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

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

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

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

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

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

Overgangsordning for allerede ansatte

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

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

Stk. 3. Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af 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. Alle løndele reguleres som anført i § 7, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 2, som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

Stk. 5. Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af denne aftales andre bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

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

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

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

Stk. 4. Hvis en ansat, som er omfattet af et forsøg, uansøgt forflyttes til et område, hvor der ikke er indgået aftale om lønforsøg, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel. Udligningstillægget bortfalder pr. 1. april 2002, jf. § 12.

Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem

§ 12. 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 mellem Finansministeriet og Dansk Metalarbejderforbund, Forbundet af offentligt Ansatte, Dansk El-forbund, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark samt Malerforbundet i Danmark.

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

Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 5. december 2000

Dansk Metalarbejderforbund

Erland Christiansen

Forbundet af offentligt Ansatte

Poul Winckler/Jens Folkersen

Dansk El-forbund

Jørgen Jørgensen

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark

Knud Jensen

Malerforbundet i Danmark

Carsten Niebuhr

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Torben Møller

Bilag 2A

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

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

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:

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

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

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

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

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

Cirkulære af 5. december 2000

Perst. nr. 072-00

Henvendelse om dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen
Kontoret for arbejdsmiljø og medindflydelse
Frederiksholms Kanal 6
DK-1220 København K
Telefon 33 92 40 49
Telefax 33 32 81 27

J.nr. 4111-33-0001

PKAT 178

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

Pris kr.