



Cirkulære om organisationsaftale for

Værkstedsassisterter og værkstedsledere ved Kofoeds Skole

2002

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Bemærkninger til organisationsaftalen	3
Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem.....	3
Ikrafttræden.....	6

Bilag 1. Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	9
§ 2. Løn.....	9
§ 3. Arbejdstid.....	9
§ 4. Overarbejde	10
§ 5. Koloni- og weekendophold	10
§ 6. Pension	10
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	11

Bilag 2. Aftale om nyt lønsystem

§ 1. Lønssystemet	13
§ 2. Basisløn	13
§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg	13
§ 4. Lønregulering.....	14
§ 5. Pension	14
§ 6. Forhandlinger og indgælder af aftaler mv.	14
§ 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003.....	15
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	16

Cirkulære om organisationsaftale for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved Kofoeds Skole

1. Indledning

Finansministeriet og Dansk Metal, Forbundet af Offentligt Ansatte, Dansk El-Forbund, Træ, Industri og Byg og Malerforbundet i Danmark har indgået vedlagte organisationsaftale af 8. januar 2003 for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved Kofoeds Skole (bilag 1).

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomst af 2. juli 2002 det samlede overenskomstgrundlag.

2. Nyt lønsystem fra 1. oktober 2003

Der er mellem Finansministeriet og Dansk Metal, Forbundet af Offentligt Ansatte, Dansk El-Forbund, Træ, Industri og Byg og Malerforbundet i Danmark indgået aftale om et nyt lønsystem, der træder i kraft fra 1. oktober 2003 (bilag 2).

Indtil 1. oktober 2003 løber den hidtidige organisationsaftale og aftale om forsøg med nye lønsystemer og etablerede forsøg i henhold hertil videre.

3. Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem

a. Indledning

Finansministeriet og Dansk Metal, Forbundet af Offentligt Ansatte, Dansk El-Forbund, Træ, Industri og Byg og Malerforbundet i Danmark har indgået vedlagte aftale af 8. januar 2003 om nyt lønsystem for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved Kofoeds Skole.

Aftalen indeholder et permanent, nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende ansatte.

b. Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Til § 3. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Forhåndsaftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang én eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået 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.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og derfor skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

Til § 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

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

- a) Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. 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) Dansk Metal m.fl. og Forbundet af Offentligt Ansatte videredelegerer tilsvarende deres 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 tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

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

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis Dansk Metal m.fl. og Forbundet af Offentligt Ansatte.

Til § 6, stk. 3

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 oplysninger 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.

Til § 6, stk. 7

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

Ved opsigelse af en aftale om *funktionstillæg*, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse samt om, 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.

Til § 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003

I den hidtidige samlede faste løn indgår skalalønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg mv.), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

Til § 8, stk. 2

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.

4. Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 5. december 2000 (Perst. nr. 072-00).

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 17. januar 2003

P.M.V.

E.B.

Torben Møller

Organisationsaftale for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved Kofoeds Skole

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten 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 alle er to-årige:

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, medmindre andet aftales.

Stk. 2. For hver fulde 37 timers arbejde, der udføres i tiden kl. 17 – 06, 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.

Med virkning fra 1. oktober 2003 beregnes overarbejdsbetalingen af basisløn og faste månedlige tillæg.

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.

Med virkning fra 1. oktober 2003 beregnes varskotillægget af basisløn og faste månedlige tillæg.

Koloni- og weekendophold

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

Pension

§ 6. De ansatte er omfattet af § 5 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 2002 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

København, den 8. januar 2003

Dansk Metal
Per Hartwich

Forbundet af Offentligt Ansatte
Jens Folkersen

Dansk El-forbund
Ole Klarskov

Træ,Industri og Byg
Knud Jensen

Malerforbundet i Danmark
Carsten Niebuhr

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Torben Møller

Aftale om nyt lønsystem for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved Kofoeds Skole

§ 1. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 2, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 3.

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 2. Basisløn

Basislønnen udgør (niveau 1. oktober 1997):

209.000 kr. årlig

Stk. 2. Der ydes et tillæg på 12.300 kr. i årligt grundbeløb (1/10 1997 niveau).

§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

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

Stk. 4. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 5. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

§ 4. Lønregulering

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

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

§ 5. Pension

Der indbetales et samlet pensionsbidrag på 12,5 pct. af basislønnen og tillæg i henhold til § 2, stk. 1 og 2 samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 3, stk. 1 og 2. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 5.

§ 6. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.

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

Stk. 2. 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. 3. 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. 4. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003

Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1/10 2003 til det nye lønsystem.

Stk. 2. Indplacering sker på basislønnen efter § 2.

Stk. 3. Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 3, stk. 2 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 3, stk. 1.

Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 4. Ansatte, der ved iværksættelsen af det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommande anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 5. Ansatte, der fra 1. oktober 2003 overgår fra en forsøgsordning til permanent nyt lønsystem, er ikke omfattet af stk. 3 og 4.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1/10 2003 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

Stk. 2. Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 8. januar 2003

Dansk Metal
Per Hartwich

Forbundet af offentligt Ansatte
Jens Folkersen

Dansk El-forbund
Ole Klarskov

Træ, Industri og Byg
Knud Jensen

Malerforbundet i Danmark
Carsten Niebuhr

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Torben Møller

Cirkulære af 17. januar 2003

Perst. nr. 003-03

PKAT nr. 178

J.nr. 01-333/03-5

Pris: 15,00 kr.

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300