



1. april 2021 til 31. marts 2024

Offentligt ansatte

2021–2024

Organisationsaftale mellem
Skatteministeriet og 3F

Landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere,
gartnere og forsøgsmedarbejdere

Organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere

Dette hæfte indeholder:

- Organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere
- Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer
- Cirkulære om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd

Cirkulære om organisationsaftale for

Landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere

Cirkulære af 8. juli 2021

Medst.nr. 016-21

PKAT nr. 139

J.nr. 2021-1283

Dataark

PKAT med specifikation	139 – Gartnere og gartneriarbejdere
Organisationsaftale	Fællesoverenskomst mellem Skatteministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO-S-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Fagligt Fælles Forbund (3F) Kampmannsgade 4 1790 København V Tlf.: 70 30 03 00 Fax: 30 30 03 01 Email: den.offentlige.gruppe@3f.dk www.3f.dk www.3fklub.dk/kirkegaardsansatte
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten
Pensionskasse	SAMPENSION
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	6

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
§ 2. Ansættelsesformer	8
§ 3. Lønssystemet	9
§ 4. Løngruppe 1	9
§ 5. Løngruppe 2	10
§ 6. Løngruppe 3	10
§ 7. Løngruppe 4	12
§ 8. Ungarbejdere	12
§ 9. Elever	12
§ 10. Kvalifikations- og funktionstillæg	13
§ 11. Ikke-pensionsgivende tillæg	15
§ 12. Arbejdstid	15
§ 13. Overarbejde	16
§ 14. Plustid	16
§ 15. Deltid	18
§ 16. Opholdsrum	18
§ 17. Ikrafttræden og opsigelse	19

Bilag 1a. Protokollat om arbejdstøj	21
--	----

Bilag 1b. Protokollat I (om ændring af kirkegårds status)	25
--	----

Bilag 1c. Protokollat III (om dyrebrugere og skovbrugere)	27
--	----

Bilag 1d. Protokollat IV (om mindelundsassistenter)	29
--	----

Cirkulære om organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere

Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og Fagligt Fælles Forbund har den 7. juli 2021 indgået vedlagte organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

2. Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende OAO-S-fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.

3. Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2021.

I forhold til den tidligere organisationsaftale, er der aftalt følgende ændringer:

- Sproglig forenkling af aftalens § 1, stk. 1, litra b) og c)
- Sproglig forenkling af aftalens § 6, stk. 5

4. Organisationsaftalen er indgået med Fagligt Fælles Forbund (3F). Hovedforbundets adresse er: Kampmannsgade 4, 1790 København V.

5. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger". Uanset placeringen er bemærkningerne Skatteministeriets bemærkninger og ikke en del af aftaleteksten.

6. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen finder, at ansættelsesmyndighederne bør have særligt fokus på anvendelsen af ansættelser og afskedigelser, der sker på brudte datoer. Det henstilles, at ansættelser så vidt muligt sker fra den 1. i en måned, og at afskedigelser så vidt muligt sker til udgangen af en måned.

7. Protokollat om arbejdstøj, bilag 1a, er gældende indtil der er indgået lokale aftaler. For ansatte inden for bykirkegårdenes område, indgås aftale mellem Kirkeministeriet og 3F.

8. Assistenten i Mindelunden Ryvangen (mindelundsassistenter) er pr. 22. januar 2016 omfattet af organisationsaftalen i medfør af resultatpapir af 22. januar 2016.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 8. juli 2021.

Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 16. april 2019 (Modst. nr. 016-19) om organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 8. juli 2021

Peter Broe Lund

Organisationsaftale for Landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere

Organisationsaftalen supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Offentligt Ansattes Organisationer.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter:

- a) Landbrugsarbejdere
- b) Gartneriarbejdere ved statshaver, Aarhus Universitet og bykirkegårde under folkekirken
- c) Gartnere ved statshaver, Aarhus Universitet og bykirkegårde under folkekirken
- d) Gartnere/gartneriarbejdere i øvrigt
- e) Forsøgsmedarbejdere ved Aarhus Faculty of Science and Technology for så vidt angår det tidligere Jordbrugsvidenskabelige Fakultet og Københavns Universitet, herunder Det Biovidenskabelige Fakultet (tidligere benævnt Landbohøjskolen).

Stk.2. Organisationsaftalen omfatter mindelundsassistenter i det omfang, det fremgår af bilag 1d.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Organisationsaftalens dækningsområde omfatter også dyrepassere og skov- og naturteknikere ved en række institutioner., jf. protokollet 1c til organisationsaftalen.

Rengøringsarbejde kan indgå som en del af den ansattes arbejdsopgaver (kombinationsbeskæftigelse), således at arbejdet er omfattet af organisationsaftalen. Hvis den ansatte derimod udelukkende eller i det væsentligste er beskæftiget med rengøring, vil arbejdet ikke være omfattet af organisationsaftalen.

§ 2. Ansættelsesformer

Ansættelse af landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere sker på timeløn. Forsøgsmedarbejdere ansættes dog på månedsløn.

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker efter 5 måneders uafbrudt ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed.

Stk. 3. Når en gartneriarbejder eller gartner, der er ansat ved en statshave mv., har arbejdet i en institution i 300 dage, indgår vedkommende i nummer, og afskediges og genantages efter dette, for så vidt det efter ledelsens (ministeriets) skøn om den pågældendes kvalifikationer er foreneligt med institutionens tarv. I de 300 dage indregnes faktiske arbejdsdage, søgnehelligdage og ferie, men ikke sygedage.

Der foretages særskilt nummerering for henholdsvis faglærte gartnere og gartneriarbejdere. Ved afskedigelse og genantagelse er ledelsen (ministeriet) under iagttagelse af den for hver gruppe gældende nummerorden frit stillet med hensyn til valget af faglært eller ufaglært arbejdskraft.

Ancienniteten bortfalder, når der er forløbet et år efter den pågældendes seneste afskedigelse fra institutionen. Indkaldelse til militærtjeneste, værnepligt ved Beredskabsstyrelsen eller lignende under stat eller kommune samt sygdom afskærer ikke de pågældende fra deres anciennitetsforhold.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:

Nummerordningen omfatter alene sæsonansatte gartneriarbejdere eller gartnere.

Om nummerordningen i § 2 har en voldgiftskendelse af 30. maj 1996 i en konkret sag, hvor ledelsen undlod at genansætte en tillidsrepræsentant efter sæsonafskedigelse, fastslået, at det krævede tvingende årsager (jf. § 11 om afskedigelse i aftalen om tillidsrepræsentanter i staten) at undlade at foretage genansættelse af tillidsrepræsentanten. Opmanden bemærkede i kendelsen, at medarbejderen var valgt til tillidsrepræsentant, indtil en anden medarbejder blev valgt. Tillidsrepræsentanthvervet ansås i den konkrete sag for suspenderet i de første måneder af året, idet der i denne periode ikke var det fornødne antal medarbejdere til at begrunde et valg af en ny tillidsrepræsentant.

Såfremt ansættelsesmyndigheden ikke kan genantage en sæsonansat omfattet af § 2, stk. 3, henstilles det, at ansættelsesmyndigheden snarest underretter den pågældende herom.

Ved genansættelse til samme arbejde inden for en periode på 5 måneder ydes hidtidig løn.

Stk. 4. Hvis en ansat, der tidligere har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes dog tidligere ansættelsesperioder ved ansættelsesmyndigheden ved opgørelsen i stk. 2, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

Stk. 5. For sæsonansatte gartnere og gartneriarbejdere ved statshaver mv., der er omfattet af nummerordningen i § 2, stk. 3, medregnes med virkning fra 1. oktober 1997 ledighedsperioden om vinteren som beskæftigelse ved afgørelse af, om den ansatte opfylder mindstekravet om sammenlagt beskæftigelse (karenskravet) for at blive omfattet af OAO-S-fællesoverenskomstens pensionsordning.

§ 3. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn, der kan suppleres med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og evt. resultatløn.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 4. Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 5. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, eksklusiv eventuelt rådigheds-/merarbejdstillæg.

§ 4. Løngruppe 1

Løngruppe 1 omfatter landbrugsarbejdere.

Stk. 2. Basislønnen er: 225.266 kr.

Stk. 3. Ikke-faglærte landbrugsarbejdere, herunder ikke-faglærte arbejdere på ”Hvidesten”, der ansættes til at udføre særligt kvalificeret arbejde og/eller selvstændigt arbejde i forbindelse med forsøg/projekter eller som leder af mindre hold/grupper, kan aflønnes på niveau svarende til løngruppe 3 efter ansættelsesmyndighedens konkrete vurdering. Den pågældende ikke faglærte arbejder skal have erhvervet sig særlige kvalifikationer ved anden relevant beskæftigelse, evt. kombineret med efteruddannelse.

§ 5. Løngruppe 2

Løngruppe 2 omfatter gartneriarbejdere og forsøgsmedarbejdere uden faglig uddannelse.

Stk. 2. Basislønnen er:

	Hovedstaden og Nordsjælland (stedstillægsområde V og VI) og arbejdere på Hvidesten	Øvrige land
1. trin	246.011 kr.	230.938 kr.
2. trin	252.535 kr.	237.386 kr.

Stk. 3. Basisløntrin 1 er 1-årigt.

Stk. 4. Forsøgsmedarbejdere uden faglig uddannelse kan efter institutionens konkrete skøn oprykkes til aflønning som faglærte forsøgsmedarbejdere, jf. løngruppe 3.

§ 6. Løngruppe 3

Løngruppe 3 omfatter gartnere, forsøgsmedarbejdere med faglig uddannelse der ansættes i stillinger, hvortil der kræves en uddannelse som faglært landmand eller landbrugsuddannelsen.

Stk. 2. Basislønnen er:

	Hovedstaden og Nordsjælland (stedstillægsområde V og VI) og arbejdere på Hvidesten	Øvrige land
1. trin	280.612 kr.	265.147 kr.
2. trin	287.971 kr.	273.086 kr.

Stk. 3. Basisløntrin 1 er 1-årigt.

Stk. 4. Berettigede til at oppebære den for faglærte gartnere fastsatte løn er de, der enten har modtaget en uddannelse i overensstemmelse med bestemmelser fastsat i henhold til lærlingeloven, lov om erhvervsfaglig grunduddannelse og lov om erhvervsuddannelserne eller, for så vidt den pågældende uddannelse er afsluttet forinden sådanne bestemmelser er fastsat, har udstået en læretid på mindst 3 år. Herudover gælder bestemmelsen for gartneriarbejdere, der er eller har været aflønnet efter stk. 5.

Stk. 5. Gartneriarbejdere ved statshaver, Aarhus Universitet og bykirkegårde under folkekirken, som har været beskæftiget med relevant gartnerarbejde i 3 år, kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten overgå til aflønning som gartner, jf. § 1, pkt. c, og placeres på det nærmest liggende løntrin i de faglærtes skala.

Forudsætningen herfor er, at de pågældende har gennemgået:

Jordbrugets Efteruddannelsesudvalgs kurser til og med:

- a) Anlægsgartner teknik, trin 1, eller
- b) Plantevækst og etablering af grønne anlæg eller
- c) Etablering og pleje af kirkegårdsanlæg eller
- d) Andre tilsvarende relevante uddannelser svarende til mindst 10 ugers teoretisk uddannelse.

Stk. 6. Forsøgsmedarbejdere, der ansættes i stillinger, som efter institutionens skøn indebærer arbejdsledelse eller andet særligt kvalificeret arbejde, betegnes som ledende forsøgsmedarbejdere, jf. løngruppe 4.

§ 7. Løngruppe 4

Løngruppe 4 omfatter ledende forsøgsmedarbejdere.

Stk. 2. Basislønnen er:

Hovedstaden og Nordsjælland (stedstillægsområde V og VI)	Øvrige land
304.073 kr.	293.588 kr.

§ 8. Ungarbejdere

Basislønnen til ungarbejdere der kan antages som ferieafløsere er:

	Hovedstaden og Nordsjælland (stedstillægsområde V og VI)	Øvrige land
17 årige:	184.148 kr.	173.007 kr.
16 årige:	159.245 kr.	149.415 kr.
15 årige:	122.547 kr.	115.338 kr.

Stk. 2. Lønoprykning finder sted den førstkommende første i måneden efter, at ungarbejderen fylder år.

Stk. 3. I særlige tilfælde kan der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten træffes aftale om ansættelse af unge under 15 år til særlige kortvarige arbejdsopgaver, bærplukning o.lign.

Ved særlige, kortvarige arbejdsopgaver menes der et ansættelsesforhold på mindst 5 timer og højst 4 uger. Unge beskæftiget med sådanne arbejdsopgaver aflønnes med 40 pct. af den for området til enhver tid gældende løn, jf. § 4.

Stk. 4. I særlige tilfælde kan ungarbejdere ansættes som landbrugsarbejdere og aflønnes med den i stk. 1 nævnte løn.

§ 9. Elever

Basislønnen til elever som ved ansættelsen er fyldt 17 år, men ikke er fyldt 25 år er:

	Hovedstaden og Nordsjælland (stedstillægsområde V og VI)	Øvrige land
1. uddannelsestrin	127.789 kr.	125.464 kr.
2. uddannelsestrin	145.031 kr.	145.031 kr.
3. uddannelsestrin	153.347 kr.	147.056 kr.

Basislønnen til landbrugselever og dyrepasserelever som ved ansættelsen er fyldt 17 år, men ikke er fyldt 25 år er:

	Hovedstad og Nordsjælland (stedtillægsområde V og VI)	Øvrige land
1. uddannelsestrin	129.838 kr.	129.838 kr.
2. uddannelsestrin	150.605 kr.	147.056 kr.
3. uddannelsestrin	153.347 kr.	147.056 kr.

Stk. 2. For elever under 17 år aftales lønnen konkret mellem institutionen og den lokale 3F-afdeling.

Stk. 3. Basislønnen kan ved lokal aftale suppleres med tillæg for kvalifikationer og funktioner.

Stk. 4. Basislønnen til vokselevere, der er fyldt 25 år er:

	Hovedstad og Nordsjælland (stedtillægsområde V og VI)	Øvrige land
Gartnereløvere	257.757 kr.	257.757 kr.
Landbrugs- og dyrepasserelever	252.543 kr.	252.543 kr.

Stk. 5. Basislønnen kan ved lokal aftale suppleres med tillæg for kvalifikationer og funktioner.

§ 10. 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 31. marts 2012).

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 10:

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 om at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

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

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

Ved nyansættelse kan både ledelsen og tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation (3F) fremsætte forslag om løntillæg.

Hvis ansøgeren er indforstået med at blive ansat på basislønnen uden tillæg, behøver ansættelsen ikke afvente, at lønforhandlingerne er afsluttet.

Tillæg kan kun tildeles efter aftale med tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation (3F).

§ 11. Ikke-pensionsgivende tillæg

Til gartnere og gartneriarbejdere ved institutioner, der er pålagt snerydning og glatførebekæmpelse, eksempelvis i medfør af politivedtægt eller anden offentlig bestemmelse, kan der af institutionen for ét år ad gangen ydes et tillæg for at påse behovet for samt være til rådighed for arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse. Tillægget reguleres og udgør i 31. marts 2012-niveau 7.100 kr.

Tillægget udbetales med 1/6 pr. måned i perioden 1. november til 30. april.

Stk. 2. Som betaling for deltagelse i rådighedsvagttjeneste uden for normal arbejdstid for forsøgsmedarbejdere ved Aarhus Faculty of Science and Technology for så vidt angår det tidligere Jordbrugsvidenskabelige Fakultet ydes et beløb på 32,77 kr. (31. marts 2012-niveau) pr. fulde rådighedstime. Dette beløb udbetales ikke under effektiv tjeneste.

§ 12. Arbejdstid

Arbejdstiden er gennemsnitlig 37 timer om ugen. Arbejdstiden opgøres over en samlet periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2. Den daglige arbejdstid fastsættes af institutionen efter drøftelse med de ansatte og under hensyn til institutionens tarv.

Stk. 3. Pauser af mindre end en ½ times varighed, hvorunder den ansatte skal stå til rådighed for arbejdsgiveren og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 4. Ændring af arbejdstidens begyndelse og slutning samt indførelse af weekendarbejde kan kun finde sted efter forhandling med de pågældende arbejdere, eventuelt med den stedlige fagforening. Denne bestemmelse omfatter ikke landbrugsarbejdere.

Stk. 5. Der kan mellem virksomheden og den ansatte træffes aftale om arbejde ud over ugenormen mod opsparing af fritimer til senere afvikling.

De opsparede timer afvikles efter aftale mellem den ansatte og virksomheden og skal normalt være afviklet 3 måneder efter opsparingen.

Stk. 6. Medarbejderrepræsentanter, der deltager i menighedsrådsmøder uden for normal arbejdstid, godtgøres med normal timeløn eller afspadserer time for time.

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 6:

Begrebet "menighedsrådsmøder" skal forstås i bred forstand og omfatter således også kirke-/kirkegårdsbestyrelsesmøder.

§ 13. Overarbejde

Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg på 50 pct. i form af overarbejdsbetaling eller afspadsering.

Stk. 2. Når en ansat tilsiges til forlængelse af arbejdstiden, skal det meddeles den pågældende dagen forud.

For manglende varsel ved forlængelse af arbejdstiden ud over en time ydes et ureguleret tillæg på 9,70 kr.

Stk. 3. Overarbejdstillægget beregnes på grundlag af den til enhver tid gældende timeløn på de respektive basisløntrin inklusive varige kvalifikations- og funktionstillæg, dog ikke rådighedstillæg.

Stk. 4. Overarbejde afspadseres inden 3 måneder efter dets udførelse.

Stk. 5. Som betaling for tilkald uden vagt ydes en mindstebetaling for 3 timer.

Stk. 6. Ved pasning af fyringsanlæg og drivhuse om aftenen og på fridage betales for mindst 2 timer pr. gang.

Stk. 7. Der kan lokalt indgås aftale om betaling for rådighedstjeneste.

§ 14. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten om, at ordningen iværksættes. Hvis der ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede

organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 12 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 12, stk. 2, og lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 5. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 15,00 pct. til SAMPENSION.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1

Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i stk. 2-7 og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold, indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 2

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte, og bygger således på frivillighed.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 4

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn,

eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn. Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 6

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 7

Det daværende Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge. Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratræden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

§ 15. Deltid

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.

§ 16. Opholdsrum

De ansatte har krav på et antageligt opholdsrum, der i tiden fra 15. september til 1. maj er opvarmet i spisetiderne.

I passende nærhed af opholdsrummet skal forefindes vaskerum og skabe, der kan aflåses, til opbevaring af tøj, og der skal forefindes forsvarligt aftrædelsesrum.

Stk. 2. Institutionen lader opholdsrummet renholde.

Stk. 3. Hvis der ved arbejde uden for institutionen ikke anvises de ansatte et antageligt opholdsrum, ydes der et tillæg på kr. 24,00 pr. dag.

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2021 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2024. Samtidig ophæves organisationsaftalen af 10. april 2019 for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

København, den 7. juli 2021

Fagligt Fælles Forbund
Hanne Gram

Skatteministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Peter Broe Lund

Protokollat om arbejdstøj

§ 1.

Der ydes arbejdstøj i overensstemmelse med aftaler, der indgås lokalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten samt den lokale SID-afdeling.

For ansatte inden for bykirkegårdenes område indgås aftale mellem Kirkeministeriet og SID.

§ 2.

Indtil der er indgået sådanne aftaler, yder der arbejdstøj efter de hidtidig gældende regler som anført nedenfor:

Regulativ om udlevering af arbejdstøj

Regulativet omfatter følgende former for arbejdstøj, der er pointsat således:

Jakke	1,5 p
Busseronne	1,5 p
Job buks	1,5 p
Overall eller kedeldragt	3,0 p
Skjorter model I	1,5 p
Vinterjakker	7,0 p
Vinterbukser	6,0 p
Fiberpels trøjer/islænder	6,0 p
Fiberpels benklæder	5,0 p
Fiberpels strømper lange/korte	1,0 p
Regntøj benklæder	4,5 p
Regntøj trøjer	4,5 p
Forklæde	2,0 p

De første to ansættelsesår optjener den ansatte 1,875 points pr. måned svarende til 45 points og herefter 1,4 points pr. måned.

Udlevering af arbejdstøj på baggrund af optjente points finder sted 2 gange

årligt - april og oktober.

Ved fratræden fra en arbejdsplads før en 1. juni, svarer 1 point til 42,00 kr., som udbetales 1. juni, såfremt den pågældende ikke er blevet genansat inden nævnte dato.

Nyansatte får efter 3 måneders ansættelse udleveret 1 sæt arbejdstøj (bukser + jakke), som er arbejdspladsens ejendom, indtil den pågældende har optjent points hertil samt til det nedenfor nævnte regntøj.

Ved nyansættelse på institutionen udleveres 1 sæt regntøj (bukser + trøje), for så vidt den pågældende ikke allerede for egen regning har anskaffet dette. Det udleverede regntøj svarer til 9 points, der fradrages i de pr. førstkommende 1. juni optjente points. Eventuelle manglende points fradrages opgørelsen en efterfølgende 1. juni.

Ved ansættelse af ferieaflødere og lignende korttidsansatte stiller institutionen regntøj til rådighed.

Der udleveres personlige værnemidler i overensstemmelse med gældende regler.

Den konkrete administration af bestemmelserne aftales lokalt.

Bemærkninger til regulativet

1. Kvalitetskrav

Det udleverede arbejdstøj skal som minimum være af samme kvalitet som det hidtil udleverede. Såfremt kvaliteten ikke direkte fremgår af regulativet, skal der være enighed herom mellem institutionen og de ansatte, inden indkøb foretages.

2. Deltidsansattes optjening af points

1,875 points svarer til 160,3 timer. Den deltidsansattes timer sammenlægges, således at den pågældende for hver 160,3 timer optjener 1,875 points.

I øvrigt ligestilles en deltidsansat med en fuldtidsansat for så vidt angår regulativets punkt 3 til 6.

3. Ansættelse og afskedigelse

Ved ansættelse og afskedigelse på andet tidspunkt end ved en måneds begyndelse/ophør optjenes points efter den i ovennævnte punkt 2 for deltidsansatte fastsatte regel.

4. Sygdom

Under sygdom af kortere varighed end én måned optjener den ansatte points, mens der ikke optjenes points ved sygdom ud over én måneds varighed.

5. Ferie og helligdage

Points optjenes pr. måned, og der foretages derfor ikke fradrag for søgnehelligdage, forud aftalte fridage med løn samt ferie.

6. Tidsbegrænsede ansættelser

Personer, der ansættes for en tidsbegrænset periode af højst 7 måneders varighed, herunder ferieaflødere, og som ikke kan forventes genansat, skal ved ansættelsens ophør have udbetalt de optjente points, der ikke er anvendt ved udlevering af arbejdstøj.

København, den 27. juni 1997

Specialarbejderforbundet i Danmark
Hanne Gram

Finansministeriet
P.M.V.
E.B
Evald Nielsen

Protokollat I

(om ændring af kirkegårds status)

I tilslutning til organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark har parterne indgået aftale om følgende:

Overgangsbestemmelse i forbindelse med ændring af kirkegårds status.

De på kirkegårde ansatte gartnere og/eller gartneriarbejdere overgår til reglerne i Kirkeministeriets cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælp, hvis en bykirkegård ændrer status gennem en omklassificering af kirkegårds-lederstillingen til en graverstilling.

Til udligning af den derved fremkomne lønnedgang ydes der et personligt tillæg, der opgøres som forskellen mellem hidtil oppebåren løn (løn og faste tillæg efter organisationsaftalens § 3) og den løn, den pågældende vil få efter reglerne om aflønning af gravermedhjælp på sidste løntrin.

Det personlige tillæg reduceres med alle fremtidige lønstigninger.

Såfremt en kirkegård ændrer status, således at en hidtidig graverstilling omklassificeres til en kirkegårdslederstilling, overgår de for graveren ansatte medhjælpere til reglerne i nærværende organisationsaftale efter følgende overgangsbestemmelser:

Ved ændringer indplaceres en ansat på det 1. skilatrín i organisationsaftalens § 3, stk. 1, der svarer til den pågældendes uddannelse (og område), dog således at der de første 6 måneder fortsat udbetales den hidtidige løn i henhold til cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælp. Derefter udbetales der de næste 6 måneder den hidtidige løn med et tillæg, der udgør halvdelen af forskellen mellem denne løn og den fremtidige løn i henhold til denne organisationsaftale.

Efter 1 år aflønnes den pågældende fuldt ud i henhold til organisationsaftalen.

København, den 21. juni 1991

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Knud Ove Pedersen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Niels Paludan

Protokollat II

(om dyrebrugere og skovbrugere)

§ 1.

Ansatte ved Aarhus Universitet, Statens Veterinære Serumlaboratorium i Århus, Odense Universitet samt ved Tekniske Skoler med dyrebrugslinje der har gennemgået en erhvervsfaglig uddannelse som dyrebruger, og som varetager opgaver, der forudsætter denne uddannelse, omfattes af organisationsaftalen og aflønnes med en årsløn, der svarer til lønnen for faglærte gartnere.

§ 2.

Ansatte ved statshaver, der har gennemgået en erhvervsfaglig uddannelse som skovbruger, og som varetager opgaver, der forudsætter denne uddannelse, omfattes ligeledes af organisationsaftalen og aflønnes med en årsløn, der svarer til lønnen for faglærte gartnere.

§ 3.

Faglærte slagtere ved Aarhus Faculty of Science and Technology for så vidt angår det tidligere Jordbrugsvidenskabelige Fakultet, aflønnes med en årsløn svarende til faglærte landbrugsarbejde.

§ 4.

Den ansatte oprykker til nærmeste højere basisløntrin i det nye lønforløb.

§ 5.

Elever er omfattet af organisationsaftalens § 9.

§ 6.

Skov- og naturteknikker elever ved Det Biovidenskabelige Fakultet for Fødevarer, Veterinærmedicin og Naturressourcer, KU (Skovskolen) ansættes

på vilkår svarende til gartnererelever og aflønnes efter § 9.

København, den 6. oktober 2011

Fagligt Fælles Forbund
Hanne Gram

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mai Pedersen

Protokollat IV

Assistenter i Mindelunden Ryvangen (mindelundsassistenter)

§ 1.

Mindelundsassistenterne omfattes af følgende bestemmelser i organisationsaftalen:

§ 2. Ansættelsesformer

§ 3. Lønsystemet

§ 5. Løngruppe 2

§ 8. Ungarbejdere

§ 10. Kvalifikations- og funktionstillæg

§ 12. Arbejdstid – dog undtaget stk. 4

§ 13. Overarbejde

§ 14. Plustid

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

De ovenfor nævnte bestemmelser udgør sammen med den til enhver tid gældende OAO-S-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

§ 2.

Med det formål at yde timelønnede mindelundsassistenter betaling for søgnehelligdage henlægges for hver timelønnet mindelundsassistent et beløb svarende til 3 ½ pct. af den pågældende ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdaysbetalingen. Det opsparede beløb udbetales til de pågældende ved kalenderårets udgang.

Månedslønnede mindelundsassistenter kompenseres i henhold til natpengeaftalen. Derudover ydes medarbejderen frihed for arbejde på en søgnehelligdag svarende til medarbejderens gennemsnitlige daglige arbejdstid pr. kvartal.

§ 3.

Mindelundsassistenter, som er ansat på overgangstidspunktet den 22. januar

2016, aflønnes fremadrettet som gartneriarbejdere i løngruppe 2, trin 2 (Hovedstaden) med et pensionsgivende personligt kvalifikationstillæg på kr. 19.856 (grundbeløb pr. 31. marts 2012) for en fuldtidsstilling.

Kvalifikationstillægget kvoterer i henhold til stillingens størrelse.

København, den 10. april 2019

Fagligt Fælles Forbund
Hanne Gram

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
Christoffer Ravn Gundersen

Cirkulære om rammeaftale om

Nye lønsystemer

Cirkulære af 31. oktober 2019

Medst.nr. 075-19

J.nr. 2018-8491

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	5

Rammeaftale

§ 1. Dækningsområde	7
§ 2. Aftaler om nye lønsystemer	7
§ 3. Modeller for nye lønsystemer	8
§ 4. Basisløn	8
§ 5. Intervalløn	9
§ 6. Resultatløn	10
§ 7. Overgang til det nye lønsystem	10
§ 8. Regulering	12
§ 9. Pension – tjenestemænd m.fl.	12
§ 10. Pension – overenskomstansatte m.fl.	12
§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.	12
§ 12. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	13
§ 13. Uenighed	15
§ 14. Opsigelse af lokale aftaler	15
§ 15. Øvrige bestemmelser	16
§ 16. Overgangsbestemmelser for eksisterende aftaler om nyt lønsystem	16
§ 17. Ikrafttræden og opsigelse	17
 Bilag 1. Fælles erklæring om nye lønsystemer 2008	19

Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har som led i aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2018 indgået vedlagte rammeaftale om nye lønsystemer.
2. I forbindelse med aftalefornyelsen er muligheden for at yde udligningstillæg ved geografisk flytning af institutioner indskrevet i § 4, stk. 8.
3. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under ”Generelle bemærkninger”. Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2018. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9011 af 21. januar 2009 om rammeaftale om nye lønsystemer (Perst. nr. 001-09).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 31. oktober 2019

Christoffer Gundersen

Rammeaftale om nye lønsystemer

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter

1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte
2. Ansatte omfattet af overenskomster og organisationsaftaler mv. indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, for hvilke, der indgås aftale om nye lønsystemer.

Stk. 2. Undtaget fra aftalen er ansatte, der er omfattet af overenskomster indgået mellem Finansministeriet og Akademikerne eller mellem Finansministeriet og akademikerorganisationerne. Endvidere er ansatte, der er omfattet af cheflønspuljen undtaget fra aftalen.

Stk. 3. Der kan med vedkommende (central)organisation aftales, at konkrete stillinger/stillingsgrupper undtages fra aftalen.

§ 2. Aftaler om nye lønsystemer

Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)-organisation kan indgå aftaler om lønsystemer for de i § 1, stk. 1 omhandlede ansatte. Lokale aftaler i tilknytning hertil kan forhandles og aftales efter bestemmelserne i § 12.

Stk. 2. De nye lønsystemer omfatter alle fremtidigt ansatte inden for aftalernes område.

I forbindelse med indgåelse af de enkelte aftaler om nyt lønsystem, tages der stilling til, hvorvidt aftalen omfatter allerede ansatte, eller hvorvidt allerede ansatte kan vælge at forblive på det gamle lønsystem.

§ 3. Modeller for nye lønsystemer

Nye lønsystemer kan aftales som basislønsystemer, intervalllønsystemer eller andre lønsystemer.

Stk. 2. De konkrete aftaler om nyt lønsystem indgås mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)organisation inden for rammerne af denne aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Det er ikke et formål med lønreformen, at denne skal medføre besparelser i lønsummen.

Formålet er at opnå en fortsat målrettet og hensigtsmæssig anvendelse af lønsumsmidlerne.

Basislønnen henholdsvis lønintervallet fastsættes i den enkelte aftale bl.a. på grundlag af det hidtidige lønniveau og -forløb og en vurdering af, hvorledes dette for den enkelte personalegruppe bedst tilpasses de nye lønsystemer.

I forhandlingerne om fastsættelse af basislønnen henholdsvis lønintervallet indgår en stillingtagen til en eventuel hidtidig stedtillægsordning. Der skal således i forbindelse med indgåelsen af den enkelte aftale konkret tages stilling til, hvorvidt behovet for geografisk differentiering af lønningerne fremover sker via den lokale tillægsgdannelse, eller hvorvidt der er behov for en centralt fastsat geografisk differentiering af lønnen.

§ 4. Basisløn

Ved et basislønsystem aftales basislønnen for de enkelte grupper mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)-organisation. Basislønnen vil kunne indeholde et eller flere anciennitetstrin.

Stk. 2. Basislønnen kan suppleres med *centralt* aftalte tillæg baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 3. Basislønnen vil tilsvarende kunne suppleres med *centralt* aftalte tillæg baseret på særlige kvalifikationskrav, som er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 4. Herudover kan der *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. 5. Tilsvarende kan der *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 eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 6. Tillæg efter stk. 4 og 5 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 7. Herudover kan der *lokalt* aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 8. Ved geografisk flytning af institutioner kan der *lokalt* aftales udligningstillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

I de nye lønsystemer erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsdannelse.

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.

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

Der kan lokalt indgås forhåndsftaler om ydelse af individuelle tillæg for en enkelt medarbejder eller en nærmere afgrænset gruppe af medarbejdere, jf. § 12, stk. 3.

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

§ 5. Intervalløn

Ved et intervallønssystem aftales intervallet for de enkelte grupper mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)-organisation.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 1:

Den enkeltes indplacering i intervallet sker ved lokal aftale.

Stk. 2. Intervalllønnen kan suppleres med *centralt* aftalte tillæg baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 3. Herudover kan der *lokalt* aftales engangsvederlag f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 2 og 3:

Tillæg og engangsvederlag efter stk. 2 og 3 ydes uafhængigt af lønintervallet.

§ 6. Resultatløn

Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomsternes og lønjusteringsaftalens bestemmelser.

Cirkulærebemærkninger til § 6:

Der henvises til bemærkningerne om resultatløn i den relevante fællesoverenskomst samt i lønjusteringsaftalen.

Resultatløn afholdes inden for lønsumsloftet i institutioner omfattet af en driftsbevilling. Hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering der resulterer i dokumenterede besparelser, kan udgiften afholdes uden for lønsumsloftet, hvis den samtidig ligger inden for den samlede driftsbevilling, og angives som sådan på tillægsbevillingsloven og i årsrapporten".*

** For yderligere forklaring af lønsumsloftet henvises til bestemmelserne i Finansministeriets budgetvejledning 2016 (BV 2.6.5).*

§ 7. Overgang til det nye lønsystem

For allerede ansatte skal den samlede, faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplacering i lønintervallet, henholdsvis basislønnen, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede, faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

For ansatte, der er omfattet af et basislønssystem, ydes tillægget som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 4, stk. 5 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 4.

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 2:

I den hidtidige 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.

Der kan i den enkelte aftale indgå overgangsordninger om hidtidige arbejdsbestemte tillæg i forbindelse med bortfald af disse tillæg. Eksisterende tillæg, der som led i ophævelsen af aftalen om arbejdsbestemte tillæg er videreført som en del af ministeriernes lokallønsordninger, opretholdes som en del af det nye lønsystem, medmindre de opsiges, eller der lokalt indgås aftale om ændringer.

Stk. 3. I aftaler om nyt lønsystem med obligatorisk overgang for allerede ansatte gælder følgende:

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

For ansatte, der er omfattet af et basislønssystem, ydes tillægget som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 4, stk. 5 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 4.

Stk. 4. For ansatte, der ved overgangen til det nye lønsystem, er omfattet af et etableret forsøg med nye lønsystemer (jf. aftale om forsøg med nye lønsystemer), fastsættes overgangsreglerne i den enkelte aftale.

§ 8. Regulering

Intervallønnen, henholdsvis basislønnen, funktionstillæg og eventuelle centralt aftalte kvalifikationstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne og/eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 1:

Med intervalløn refereres der til såvel det centralt aftalte løninterval som den enkeltes aflønning inden for intervallet.

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

Stk. 3. Udligningstillægget efter § 4, stk. 8, ydes som et personligt ureguleret tillæg, der aftrappes med enhver fremtidig lønstigning.

Stk. 4. Udligningstillægget efter § 4, stk. 8, justeres forholdsmæssigt ved ændring af beskæftigelsesgraden og bortfalder helt ved fratræden fra institutionen eller ved ydelse af tjenestefrihed uden løn.

§ 9. Pension – tjenestemænd m.fl.

Pensionsforhold for tjenestemandsgupper og grupper af andre ansatte med ret til tjenestemandspension, der aflønnes på nye lønsystemer, er fastsat i aftale om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

Stk. 2. Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn, fastsat efter § 4, stk. 7, § 5, stk. 3, og § 6. Pensionsbidrag beregnes med den bidragssats, der i øvrigt er fastsat på det pågældende overenskomst-/aftaleområde.

§ 10. Pension – overenskomstansatte m.fl.

For overenskomstansatte m.fl., der er omfattet af forsikringsmæssige pensionsordninger, indbetales der pensionsbidrag af den aftalte løn inden for lønintervallet, henholdsvis basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg, fastsat efter § 4, stk. 2-5 og § 5, stk. 2.

Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn, fastsat efter § 4, stk. 7, § 5, stk. 3 og § 6.

Finansministeriet og den forhandlingsberettigede (central)organisation kan dog i den enkelte aftale om nyt lønsystem aftale ikke-pensionsgivende tillæg efter § 4, stk. 2-3 og § 5, stk. 2.

Stk. 2. Indbetaling af pensionsbidrag efter stk. 1 sker efter de regler, der i øvrigt er fastsat i vedkommende fællesoverenskomst, organisationsaftale, overenskomst eller aftale.

Stk. 3. Udligningstillægget ved geografisk flytning af institutioner efter § 4, stk. 8, er pensionsgivende i samme omfang som den eller de løndelev, der kompenseres for ved pensionsgivende inden flytningen.

§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

Ud over den løn, der aftales som led i et nyt lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg mv. efter de hidtil gældende regler, medmindre andet aftales i den enkelte aftale mv. om nye lønsystemer.

§ 12. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Aftaler om nye lønsystemer forhandles og indgås mellem Finansministeriet og vedkommende (central)organisation. I organisationsaftalerne mv. kan indgå en tidsramme mv. for den lokale implementering.

Stk. 2. Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 2:

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 retningslinjer:

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.

Offentligt Ansattes Organisationer, CO10 – Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation bemyndiger organisationerne til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Ovennævnte centralorganisationer forudsætter endvidere, at organisationerne 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 tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen. Hvis der lokalt er tvivl om aftalerettens placering, anbefales det, at denne præciseres i et protokollat eller lignende. På tilsvarende måde forudsætter Akademikernes Centralorganisation, at organisationerne i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

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

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis (central)organisationen.

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

Stk. 4. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 4:

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.

§ 13. Uenighed

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

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

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

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

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

§ 14. Opsigelse af lokale aftaler

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

Cirkulærebemærkninger til § 14:

*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.*

§ 15. Øvrige bestemmelser

Ansatte, der aflønnes efter et nyt lønsystem, er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningen.

Cirkulærebemærkning til § 15:

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningen 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.

§ 16. Overgangsbestemmelser for eksisterende aftaler om nyt lønsystem

Indgåede aftaler om forsøg med nye lønsystemer og etablerede forsøg i tilknytning til disse løber videre, indtil der indgås aftale om permanent, nyt lønsystem, dog længst indtil 1. januar 2003, medmindre andet aftales mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede (central) organisation.

Cirkulærebemærkning til § 16, stk. 1:

Principper for overgang fra forsøgsordning til permanent nyt lønsystem aftales for det enkelte aftaleområde mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede (central)organisation, idet det dog forudsættes, at der ikke sker lønnedgang i forbindelse med overgangen.

Stk. 2. Der optages forhandling mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede (central)organisation om eventuel tilpasning af allerede indgåede aftaler om permanente nye lønsystemer, der er indgået før den 1. januar 2002.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 2:

Følgende bestemmelser i denne aftale overføres umiddelbart til allerede indgåede aftaler om permanente nye lønsystemer:

§ 10 for så vidt angår pension af midlertidige tillæg, idet allerede aftalte tillæg dog ikke berøres af ændringen

§ 14 om opsigelse af lokale aftaler.

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2018, og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

København, den 1. oktober 2019.

Offentligt Ansattes Organisationer
Flemming Vinther

Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Akademikerne
Lars Qvistgaard

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Skatteministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Christoffer Gundersen

Fælles erklæring om nye lønsystemer 2008

Finansministeren og CFU's forhandlingsudvalg har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne drøftet funktionaliteten af de nye lønsystemer.

Det er afgørende vigtigt, at den lokale løndannelse fungerer i praksis, og der er derfor enighed om følgende:

- 1.** Det er vigtigt, at den lokale løndannelse kommer til at virke alle steder.

Parterne har et fælles ansvar for, at de nye lønsystemer anvendes i overensstemmelse med de indgåede aftaler, og at intentionerne bag de nye lønsystemer efterleves i praksis. Den lokale løndannelse skal bidrage til at understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Samtidig bør den lokale løndannelse medvirke til at understøtte den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse samt at løse de ubalancer, der kan opstå mellem personalegrupper i en offentlig sektor, der skal tilpasse sig en dynamisk samfundsudvikling.

- 2.** Udgangspunktet for de nye lønsystemer er, at den lokale løndannelse fastlægges lokalt på den enkelte institution. En forudsætning for dette er, at den fornødne forhandlings- og aftaleret er til stede på det lokale niveau. På denne baggrund er parterne enige om, at forhandlings- og aftaleretten i videst muligt omfang skal delegeres til det lokale niveau.

- 3.** Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af institutionernes økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Den lokale løndannelse normeres således ikke af en af parterne centralt aftalt minimum- eller maksimumpulje. Den lokale løndannelse normeres heller ikke gennem centrale direktiver fra én af parterne om kun at udmønte tillæg som engangsvederlag, varige tillæg eller lignende.

Engangsvederlag indgår som en del af de nye lønsystemer. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger.

Åremålstillæg og ulempegodtgørelser ydes som honorering for midlertidighed i ansættelsen, henholdsvis konkrete ulemper, der er knyttet til opgavevaretagelsen. Der kan herudover forhandles lokal løndannelse.

Departementerne og andre overordnede myndigheder kan komme med vejledende udmeldinger til institutionerne om deres anvendelse af nye lønsystemer. De enkelte organisationer kan tilsvarende komme med vejledende udmeldinger til tillidsrepræsentanterne.

Erklæring fra Finansministeriet

I tilknytning til fælleserklæringen erklærer Finansministeriet vedr. pkt. 3., at en overordnet myndighed efter almindelige regler om forholdet mellem myndigheder om nødvendigt kan komme med bindende udmeldinger til institutionerne.

Finansministeriet forventer, at der kun i særlige tilfælde vil være behov herfor.



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om

Lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd

2015

Cirkulære af 1. september 2015

Modst. nr. 041-15

J.nr. 2015-1623-0003

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	5

Aftale

§ 1. Lønfradrag ved fravær uden løn	7
§ 2. Fravær i hele måneder	7
§ 3. Fravær i enkelte dage/timer	7
§ 4. Lønberegning ved lønmæssige ændringer	8
§ 5. Ikrafttræden mv.	9

Cirkulære om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 27. august 2015 indgået aftale om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd. Aftalen er vedlagt som bilag.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. september 2015. Samtidig ophæves cirkulære nr. 6300 af 24. maj 1985 om lønfradrag/-beregning for tjenestemænd.

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 1. september 2015

Niels Bundgaard

Aftale om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd

I henhold til § 45, stk. 1, i lov om tjenestemænd aftales følgende:

§ 1. Lønfradrag ved fravær uden løn

I tilfælde, hvor der i forbindelse med tjenstemands fravær fra tjenesten skal foretages fradrag i lønnen, finder bestemmelserne i §§ 2 og 3 anvendelse.

§ 2. Fravær i hele måneder

Ved fravær i hele måneder fradrages hele månedslønnen.

§ 3. Fravær i enkelte dage/timer

Ved fravær i enkelte dage/timer beregnes fradraget pr. påbegyndt arbejdstime som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget. I årslønnen indgår alle tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb.

Stk. 2. Særlige tillæg, der ydes for en særlig arbejdsmæssig forpligtelse (merarbejde, rådighedstjeneste mv.), indgår dog kun i lønnen, når der foretages fradrag for hele arbejdsdage.

Stk. 3. Ved fradrag i timefikserede rådighedstillæg nedsættes rådighedsforpligtelsen tilsvarende.

Stk. 4. Ved hele fraværsdage foretages fradrag for det antal timer, tjenestemanden skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke for den pågældende dag har været fastsat et bestemt timetal, foretages fradrag for 7,4 timer for fuldtidsbeskæftigede og for ansatte på deltid eller plustid et forholdsmæssigt timetal.

Cirkulærebemærkninger til §§ 1-3:

Bestemmelsen finder anvendelse ved fradrag i forbindelse med:

- a) Tjenestefrihed uden løn*
- b) Barsels- og adoptionsorlov uden løn*
- c) Indkaldelse/indkommandering til militærtjeneste*
- d) Afholdelse af ferie uden løn*
- e) Løntræk ved arbejdsnedlæggelser*
- f) Andre tilfælde af ulønnet fravær fra tjenesten*

Eksempel på lønfradrag ved fravær uden løn

Tjenestemanden holder ferie uden løn fra og med onsdag den 7. til og med tirsdag den 13. januar. Tjenestemanden skulle i den pågældende periode have arbejdet:

<i>Onsdag den 7.</i>	<i>9 timer</i>
<i>Torsdag den 8.</i>	<i>9 timer</i>
<i>Fredag den 9.</i>	<i>6 timer</i>
<i>Lørdag den 10.</i>	<i>0 timer</i>
<i>Søndag den 11.</i>	<i>0 timer</i>
<i>Mandag den 12.</i>	<i>6 timer + 9 timers rådighedsvagt i hjemmet = 3 timer</i>
<i>Tirsdag den 13.</i>	<i>6 timer</i>
 <i>I alt</i>	 <i>39 timer</i>

Lønfradraget for perioden udgør således:
$$\frac{\text{Årslønnen} \times 39}{1924}$$

§ 4. Lønberegning ved lønmæssige ændringer

Ved lønmæssige ændringer, der gennemføres på andre tidspunkter end den 1. i måneden, beregnes lønnen for den/de pågældende del(e) af måneden som en brøkdel af månedslønnen (1/12 af årslønnen, jf. § 3, stk. 1, 2. pkt.), svarende til antallet af periodens kalenderdage divideret med antallet af månedens kalenderdage.

*Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1:
Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med*

- 1) Til- og fratræden*
- 2) Ændring af beskæftigelsesgraden*
- 3) Overgang til og fra funktion i højere stilling*
- 4) Suspension*
- 5) Flytning til andet stedtillægsområde*

Eksempel på lønberegning

Tjenestemanden tiltræder den 15. oktober, dvs. 17 dagens ansættelse i oktober. Lønnen udgør således $\frac{17}{31}$ af månedslønnen.

§ 5. Ikrafttræden mv.

Denne aftale har virkning fra den 1. september 2015 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til 31. marts 2018. Samtidig ophæves aftale af 14. maj 1985 om lønfradrag/-beregning samt tillægsaftale af 20. januar 1987.

København, den 27. august 2015

Offentligt Ansattes Organisationer
Flemming Vinther

Finansministeriet
Niels Bundgaard

CO 10 - Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Akademikerne
Finn R. Larsen

Varenr. 2520