



1. april 2021 til 31. marts 2024

# Offentligt ansatte

## 2021–2024

Løn- og ansættelsesvilkår

for Skov- og Naturteknikere  
m.fl. ansat i Naturstyrelsen



Miljøministeriet  
Naturstyrelsen



Den Offentlige Gruppe



# **Organisationsaftale**

For Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen

2021

## Indholdsfortegnelse

<b>Løn- og ansættelsesvilkår for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen</b> .....	<b>5</b>
Generelle bemærkninger.....	5
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser mv. ....	5
<b>Organisationsaftale for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen</b> .....	<b>10</b>
§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	10
§ 2. Løn .....	10
§ 3. Basisløn.....	10
§ 4. Tillæg.....	11
§ 5. Forhandlinger om løn samt indgåelse/opsigelse af aftaler .....	12
§ 6. Uenighed ved lønforhandling .....	12
§ 7. Lønregulering .....	12
§ 8. Pension .....	13
§ 9. Merarbejdstillæg.....	13
§ 10. Arbejdstidens længde.....	13
§ 11. Arbejdstidsopgørelsen .....	13
§ 12. Overarbejde .....	14
§ 13. Plustid .....	14
§ 14. Deltid .....	15
§ 15. Mødested .....	15
§ 16. Befordringsgodtgørelse .....	16
§ 17. Værktøj mv.....	16
§ 18. Sikkerhedsudstyr .....	16
§ 19. Elever og ungarbejdere .....	17
§ 20. Opsigelse .....	18
§ 21. Hjemsendelser .....	18
§ 22. Vejrlig .....	18
§ 23. Lokal uoverensstemmelse .....	18
§ 24. Informationsmøder .....	19
§ 25. Ikrafttræden, opsigelse og påtaleret.....	19

**Bilag .....**

- Bilag A: Lokalaftale om arbejdstøj for skovarbejdere ansat i Skov- og Naturstyrelsen
- Bilag B: Hjælpekema til pensionsindplacering
- Bilag C: Lokalaftale vedr. frihed uden lønafkortning
- Bilag D: Protokollat om skovløbere ansat i Naturstyrelsen
- Bilag E: Lokalaftale om Ny løn – Aftale om tillæg til skovløbere for opsyns- og rådighedsvagt
- Bilag F: Aftale mellem 3F og Naturstyrelsen om konverteringstillæg til skovløbere i fribolig ansat før 1. april 2015
- Bilag G: Rammeaftale om nye lønsystemer



# **Løn- og ansættelsesvilkår for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen**

## **Generelle bemærkninger**

Naturstyrelsen (efter bemyndigelse fra Finansministeriet) og Fagligt Fælles Forbund – 3F har indgået organisationsaftale 2021 for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen.

Organisationsaftalen udgør sammen med OAO-S-fælles-overenskomsten det samlede overenskomstgrundlag om løn- og ansættelsesvilkår for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen.

Organisationsaftalen afløser organisationsaftale for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen af 31. januar 2019.

Organisationsaftalen er gældende fra den 1. april 2021.

Organisationsaftalen er omfattet af CFU-forhandlingsresultatet, idet denne overenskomst på den ene side indgås af Naturstyrelsen efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af Fagligt Fælles Forbund - 3F, der er tilsluttet Offentligt Ansattes Organisationer (OAO).

## **Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser mv.**

### **Arbejdstidsbestemte tillæg (natpenge mv.)**

Skov- og Naturteknikere m.fl. er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. til tjenestemænd.

Den nuværende aftale af 24. marts 2006 fastsætter bl.a. følgende to godtgørelser, som ydes uafhængigt af hinanden. Der skal være tale om beordret eller godkendt arbejde, og begge typer godtgørelser beregnes pr. påbegyndte halve time:

#### **1. Natpenge:**

Natpenge for arbejde i tiden kl. 17 til 06 udgør 22,32 kr. pr. time (lønniveau 31. marts 2012), svarende til 24,80 kr. pr. 1. april 2021.

2. Godtgørelse for arbejde på lørdage, søn- og helligdage, mandage, grundlovsdag og juleaftensdag udgør 39,92 kr. pr. time (lønniveau 31. marts 2012), svarende til 44,35 kr. pr. 1. april 2021.

Denne godtgørelse ydes også:

- Weekender fra lørdag kl. 14 til mandag kl. 06
- Lørdage før kl. 14, hvis mindst halvdelen sammenhængende arbejdsindsats udføres efter kl. 14
- Sognehelligdage fra kl. 00 til kl. 24
- Hverdage efter sognehelligdage fra kl. 00 til kl. 06
- Grundlovsdag fra kl. 12 til kl. 24
- Juleaftensdag fra kl. 14 til kl. 24

### **Arbejdstid**

Hensigten med 3 måneders normen er at styrke fleksibiliteten, så andelen af overarbejde gennem planlægning kan reduceres, samt bl.a. at sikre at arbejdstiden kan planlægges, så de lyse timer i vintermånederne udnyttes bedst muligt.

### **Overarbejde**

Hvis arbejdets omfang overstiger 3 måneders normen, og arbejdet er beordret, godtgøres den overskydende arbejdstid med et tillæg på 50%. Som nævnt ovenfor er hensigten med 3 måneders normen bl.a. at styrke fleksibiliteten, således at overarbejdet minimeres.

Det følger af ovenstående, at opgaver, hvor der kan ske en planlægning, så de optjente timer afvikles indenfor kvartalet, ikke betragtes som overarbejde.

Akutte opgaver, som opstår efter, at medarbejderen har forladt arbejdspladsen, og som medarbejderen tilkaldes for at løse, betragtes som overarbejde.

Ved overarbejde forstås desuden længerevarende opgaver, som ikke kan løses indenfor 3 måneders normen.

Der kan lokalt indgås aftaler om flekstitid. Ved indgåelse af fleksaftaler skal det fortsat være muligt for arbejdsgiveren at foretage en hensigtsmæssig planlægning af arbejdstiden, således at overarbejdet minimeres.

### **Plustid**

Bemærkning til § 13, 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 parters 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.



Bemærkning til § 13, stk. 2

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

Bemærkninger til § 13, 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.

Bemærkning til § 13, stk. 6

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

Bemærkning til § 13, stk. 7

Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret indenfor 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 fratreden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

### **Mødested og beforderingsgodtgørelse**

For kørsel mellem hjem og første arbejdssted/mødested udbetales ikke kørselsgodtgørelse, og transporttiden regnes ikke som arbejdstid. Den lokale ledelse skal gennem arbejdstilrettelæggelse tilstræbe, at kørsel mellem hjem og arbejde i forbindelse med opgaveløsning på fjernt beliggende arbejdssteder om muligt begrænses for den enkelte medarbejder. Det påhviler medarbejderen at medbringe mindre værktøj som fx motorsav, håndværktøj og driftsmidler til brug for mindre værktøjer på arbejdspladsen. Ved beordret kørsel med større værktøj og materialer ydes kørselsgodtgørelse.

### **Lønindplacering af skov- og landskabsingeniørstuderende**

På forpraktikåret sidestilles den studerende lønmæssigt med skov- og naturtekniker-elever på 1. år jf. § 19.

Der udbetales ikke løn under skoleophold idet den studerende i disse perioder oppebærer Statens Uddannelsesstøtte.

På 5. og 6. semesters praktikophold får den studerende udbetalt Statens Uddannelsesstøtte, og der udbetales ikke løn under praktikopholdet.

Hvis enheden - efter nærmere aftale med den SLING-studerende - ønsker at give den studerende mulighed for at udføre fritidsarbejde, der tidsmæssigt og indholdsmæssigt ligger uden for, hvad der kan forventes at være en del af praktikopholdet, kan dette aflønnes på timebasis på baggrund af lønniveauet for en skov- og naturtekniker-elev på 3. år jf. § 19.

Den studerende er ikke pensionsberettiget.

### **Vejrlig**

Den generelle bemyndigelse til hjemsendelse på vejrlig fremgår af organisationsaftalen. Enhederne bør være tilbageholdende med hjemsendelse på vejrlig set i lyset af betalingen for 1. og 2. ledighedsdag og intentionerne bag månedsløn.

### **Arbejdstøj**

Retningslinjer om arbejdstøj fremgår af en selvstændig lokalaftale om arbejdstøj for skovarbejdere ansat i Skov- og Naturstyrelsen (nu Naturstyrelsen), (bilag A).

### **Frihed uden lønafkortning og fridage**

Skov- og naturteknikergruppen er omfattet af Naturstyrelsens regler for frihed uden lønafkortning (bilag C). Skov- og naturteknikergruppen er dermed også omfattet af reglerne i forbindelse med læge- og tandlægekonsultationer, børneundersøgelser, første maj, flytning, bryllup, sølv-, guld-, eller diamantbryllup.

Endvidere er der betalt frihed den 24. december samt grundlovsdag. Et samlet overblik over Naturstyrelsens gældende retningslinjer for "Frihed uden lønafkortning" samt en oversigt over "Fridage" findes på styrelsens intranet.

### **1. maj**

For alle medarbejdere i Naturstyrelsen er den generelle regel, at medarbejdere efter anmodning kan få fri kl. 12 den 1. maj uden lønafkortning, hvis medarbejdere ønsker at deltage i arbejderbevægelsens internationale dag.

## **Tekniske spørgsmål**

Der er enighed mellem organisationsaftalens parter om, at evt. tekniske spørgsmål, der må afdækkes inden organisationsaftalen træder i kraft søges løst i fællesskab.

# Organisationsaftale for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Offentligt Ansattes Organisationer - Det Statslige Område.

## § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter samtlige skovløbere, Skov- og Naturteknikere, maskinførere, planteskolemedarbejdere og klitmedarbejdere ansat på en af Naturstyrelsens enheder.

## § 2. Løn

Lønssystemet, der er omfattet af rammeaftalen om nye lønsystemer (bilag G), består af en landsdækkende månedlig basisløn suppleret med en tillægsdel i form af kvalifikations- og funktionstillæg.

Forhandlinger af tillæg vil inddrage en vurdering af medarbejderens samlede løn.

## § 3. Basisløn

Basislønnen udgør på årsbasis:

Basisløntrin	1	2
31. marts 2012 niveau	232.178 kr.	252.045 kr.
1. april 2021	257.956 kr.	280.029 kr.

*Forklaring til basisløntrin:*

*Basisløntrin 1 dækker ufaglærte, skov- og naturteknikerassistenter, tillært Skov- og Naturteknikere eller tillært gartnere godkendt af uddannelsesudvalget for skovbrug.*

*Basisløntrin 2 dækker Skov- og Naturteknikere med uddannelsesbevis som EUD-skov- og naturtekniker, EUD-skovbruger. Skov- og Naturteknikere, der har en skovbrugsfaglig erfaring og meritgivende kursusforløb, der bevirker, at der kan udstedes et uddannelsesbevis som skov- og naturtekniker. Faglærte gartnere. Maskinførere af specialmaskiner (skovnings-, udkørsels- og flismaskiner med en anskaffelsespris på over 1 mio. kr.).*

## **Overgangsordning for medarbejdere ansat før 1. april 2015**

Som overgangsordning gælder for medarbejdere ansat før 1. april 2015, at øget basisløn modregnes i medarbejdernes pensionsgivende faste løbende tillæg – dog ikke tillæg, der aflønner merarbejde. I det omfang der ikke er nok pensionsgivende faste løbende tillæg til at foretage modregning i, vil der også blive modregnet i ikke pensionsgivende faste løbende tillæg – i de tilfælde vil Naturstyrelsen finansiere pensionen til grundlønnen.

## **Særligt for skovløbere med fribolig ansat før den 1. april 2015**

For skovløbere med fribolig ansat før den 1. april 2015 finder § 3 om Basisløn i Organisationsaftale af 10. september 2013 om Løn- og ansættelsesvilkår for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen anvendelse indtil udgangen af december 2015. Herefter finder nærværende bestemmelse om basisløn anvendelse.

Ved indplacering på basisløntrin pr. 1. januar 2016 modregnes øget basisløn efter de samme principper, der gælder i "Overgangsordning for medarbejdere ansat før 1. april 2015". I det omfang der ikke er tilstrækkelige pensionsgivende og ikke pensionsgivende faste løbende tillæg til at foretage modregning i, vil der blive modregnet i det konverteringstillæg, som ydes i henhold til Aftale af 27. februar 2015 mellem 3F og Naturstyrelsen om konverteringstillæg til skovløbere i fribolig ansat før 1. april 2015, jf. bilag F til denne organisationsaftale.

## **§ 4. Tillæg**

Der kan på baggrund af en konkret vurdering af medarbejderens opgaver og anvendte kompetencer og i overensstemmelse med Naturstyrelsens lønstrategi aftales:

- Funktionstillæg
- Kvalifikationstillæg
- Resultatlønstillæg

Funktionstillæg er et midlertidigt tillæg og gives kun, så længe funktionen varetages.

Kvalifikationstillæg kan aftales i form af varigt eller midlertidigt tillæg.

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

Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af et engangstillæg for den pågældende

måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

## **§ 5. Forhandlinger om løn samt indgåelse/opsigelse af aftaler**

Aftaler om den enkelte medarbejders basisløn og tillæg indgås lokalt mellem de parter, som henholdsvis 3F og Naturstyrelsen har bemyndiget hertil.

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandling skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Aftaler om tillæg indgås som udgangspunkt i forbindelse med en årlig tillægsrunde på den enkelte enhed. Aftaler kan dog også indgås løbende, hvis begge parter kan tiltræde dette.

## **§ 6. Uenighed ved lønforhandling**

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra 3F.

Forhandlingerne afholdes inden for en frist af en måned efter modtagelse af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens parter.

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

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

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

## **§ 7. Lønregulering**

Basislønnen efter § 3, funktionstillæg efter § 4 samt udligningstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg efter § 4, medmindre andet aftales.

## **§ 8. Pension**

Indbetaling af pensionsbidrag sker efter de regler, der er fastsat i OAO-S-fællesoverenskomsten. For reglerne om pension henvises i øvrigt til vejledningen i bilag B.

## **§ 9. Merarbejdstillæg**

I situationer, hvor en medarbejder har regelmæssigt forekommende overarbejde, kan der lokalt indgås aftaler om merarbejdstillæg. Aftale om merarbejdstillæg træder i stedet for udbetaling af overarbejdstillæg.

Merarbejdstillægget, der skal dække arbejdsforpligtelser mv., der ikke på forhånd er fast tilrettelagt, forudsættes aftalt på baggrund af erfaringer over en længere repræsentativ periode, der giver grundlag for et kvalificeret skøn over forpligtelsens gennemsnitlige omfang.

Merarbejdstillægget er ikke pensionsgivende, men kan aftales omfattet af reguleringsordningen.

## **§ 10. Arbejdstidens længde**

Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den normale arbejdstid gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Arbejdstiden beregnes kvartalsvist for en periode på 3 måneder. Arbejdstiden for perioden udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrukket fridage samt eventuelle søgnehellidage. Der bortses fra søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden forholdsmæssigt.

## **§ 11. Arbejdstidsopgørelsen**

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

- *Arbejdsdage* medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. I arbejdstiden medregnes en daglig middagspause af op til en halv times varighed, hvor den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

- *Dage med ret til fravær med løn* medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer og for deltidsansatte en forholdsmæssig del heraf

Placering af den normale arbejdstid og pauser sker efter drøftelse i enhedens samarbejdsudvalg og med tillidsrepræsentanten.

Der kan lokalt med tillidsrepræsentanten aftales flekstidsordninger og fravigelser fra ovenstående arbejdstidsregler i henhold til rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler.

## **§ 12. Overarbejde**

Hvis arbejdets omfang overstiger 3 måneders normen, godtgøres de overskydende timer som overarbejde med et tillæg på 50%.

For deltidsansatte er arbejdstidsnormen i forbindelse med overarbejde fuldtidsnormen, og der ydes først tillæg på 50 %, når denne er opfyldt.

Godtgørelse kan kun ydes for beordret overarbejde.

Overarbejde kan godtgøres med afspadsering, kontant betaling eller en kombination heraf.

Ved afspadsering oppebæres fuld løn, det vil sige basisløn samt løbende tillæg (varige og midlertidige) inkl. pension.

Godtgøres overarbejde med betaling, beregnes overarbejdstillægget på baggrund af 1/1924 af den faste løn, dvs. basislønnen samt løbende tillæg på tidspunktet for overarbejdet ekskl. pensionsbidrag.

## **§ 13. Plustid**

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem enheden 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 § 10 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. § 10, 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.

## **§ 14. Deltid**

Som udgangspunkt ansættes Skov- og Naturteknikere m.fl. på fuld tid. Nyansættelse på deltid kan finde sted, såfremt det er begrundet i enhedens forhold.

Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om en allerede ansat medarbejder på deltid har de krævede kvalifikationer og ønsker at overgå til højere beskæftigelsesgrad.

Der kan også aftales overgang til deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte.

Inden muligheden for deltidsansættelse bringes til anvendelse på enheden, skal der finde en generel drøftelse sted i samarbejdsudvalget og med tillidsrepræsentanten, som skal inddrages, inden der sker konkrete ansættelser på deltid.

## **§ 15. Mødested**

Skov- og Naturteknikere skal møde ved arbejdstidens begyndelse på det aftalte arbejdssted indenfor enhedens område. Som arbejdssted regnes også et beordret opsamlingssted, undtaget dog når opsamlingen finder sted på skovarbejderens egen bolig.

Ved beordret samkørsel regnes chaufførens tid som arbejdstid fra opsamlingsstidspunktet.

Det påhviler ledelsen at tilrettelægge arbejdet, så det under hensyn til opgavens art giver mindst muligt transporttid for de enkelte medarbejdere.

Det påhviler medarbejderen at medbringe motorsav, driftsmidler samt andet værktøj til brug på arbejdspladsen.

## **§ 16. Befordringsgodtgørelse**

Godtgørelse for benyttelse af eget køretøj ydes for:

- Kørsel i forbindelse med beordret flytning i arbejdstiden
- Beordret transport af stort værktøj, mange materialer eller kolleger. Ved opsamling af kolleger ydes kørselsgodtgørelse fra opsamlingsstedet.

For aftalt anvendelse af egen trailer udbetales godtgørelse svarende til 25% af den til enhver tid gældende højeste sats for kørselsgodtgørelse.

Kørselsgodtgørelse administreres i øvrigt i henhold til tjenesterejseaftalen for statens tjenestemænd.

## **§ 17. Værktøj mv.**

Enheden stiller værktøj, motorsav, tilbehør, reservedele og driftsmidler mv. til rådighed.

Værktøj, motorsave mv. skal være i drifts- og sikkerhedsmæssig forsvarlig stand. Det påhviler Skov- og Naturteknikere at opretholde denne vedligeholdelsestilstand.

## **§ 18. Sikkerhedsudstyr**

Betaling for renholdelse og vedligeholdelse af personligt sikkerhedsudstyr er indeholdt i basislønnen.

## **§ 19. Elever og ungarbejdere**

Basislønnen udgør på årsbasis:

### **Elever på 1. uddannelsesår**

Basisløntrin

31. marts 2012 niveau 149.688 kr.

1. april 2021 166.308 kr.

### **Elever på 2. uddannelsesår**

Basisløntrin

31. marts 2012 niveau 175.628 kr.

1. april 2021 195.128 kr.

### **Elever på 3. uddannelsesår**

Basisløntrin

31. marts 2012 niveau 205.454 kr.

1. april 2021 228.265 kr.

### **Voksenelever, som er fyldt 25 år på ansættelsestidspunktet**

Basisløntrin

31. marts 2012 niveau 250.336 kr.

1. april 2021 278.131 kr.

Elever er fuldt ud omfattet af Ny Løn (bilag G).

### **Ungarbejdere under 16 år**

Basisløntrin

31. marts 2012 niveau 128.408 kr.

1. april 2021 142.665 kr.

### **Ungarbejdere, fyldt 16 år**

Basisløntrin

31. marts 2012 niveau 149.811 kr.

1. april 2021 166.444 kr.

### **Ungarbejdere, fyldt 17 år**

Basisløntrin

31. marts 2012 niveau 171.212 kr.

1. april 2021 190.222 kr.

## **§ 20. Opsigelse**

Vedrørende opsigelsesvarsler henvises til reglerne om varsling af opsigelse i den til enhver tid gældende Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – det Statslige Område (OAO-S-fællesoverenskomsten).

Opsigelsesvarslerne forudsætter, at medarbejderen har været uafbrudt ansat på en eller flere enheder i det anførte tidsrum. Tidligere beskæftigelse kan ikke medregnes.

Der ydes ikke fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens regler.

## **§ 21. Hjemsendelser**

Såfremt der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse pga. arbejdsmangel, som ikke skyldes sæsonudsving, kan medarbejdere efter aftale med tillidsrepræsentanten afskediges med 14 dages varsel, såfremt der samtidig tilbydes genansættelse på en bestemt dato indenfor 4 måneder. I denne "hjemsendelsesperiode" kan medarbejderne ikke opsiges.

Forud for eventuelle hjemsendelser skal der ske drøftelser med tillidsrepræsentanten. Herunder skal muligheder for at iværksætte efteruddannelse i forbindelse med – eller i stedet for – hjemsendelse drøftes.

Ved hjemsendelsen skal der samtidig ske særskilt skriftlig meddelelse til: Fagligt Fælles Forbund – 3F, Den Offentlige Gruppe  
Kampmannsgade 4, 1790 København V.

E-mail adresse: [den.offentlige.gruppe@3f.dk](mailto:den.offentlige.gruppe@3f.dk)

## **§ 22. Vejrlig**

Når vejrforholdene betinger det, kan medarbejdere hjemsendes på vejrlig uden løn. Ved hjemsendelse på vejrlig ses der bort fra opsigelsesvarslerne i § 20. Under hjemsendelse på grund af vejrlig optjenes der ret til feriedage med løn.

## **§ 23. Lokal uoverensstemmelse**

Forinden der i en sag om lokal uenighed om forståelsen eller anvendelsen af denne organisationsaftale samt OAO-S-fællesoverenskomsten

med tilhørende bilag afholdes mæglingsmøde jf. hovedaftalens bestemmelser, skal sagen af tillidsrepræsentanten forelægges skovrideren til afgørelse.

## **§ 24. Informationsmøder**

Tillidsrepræsentanten har ret til efter forudgående aftale med enheden i arbejdstiden at afholde et informationsmøde af indtil 2 timers varighed pr. kvartal. Ved møderne orienteres bl.a. om sager drøftet i samarbejdsudvalget.

## **§ 25. Ikrafttræden, opsigelse og påtaleret**

Denne organisationsaftale træder i kraft den 1. april 2021.

Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst fra den 31. marts 2024.

Påtaleretten i henhold til denne organisationsaftale har fra medarbejder-side Fagligt Fælles Forbund (3F).

København, den 26. maj 2021

Fagligt Fælles Forbund  
**Hanne Gram**

Naturstyrelsen  
**Kim Søderlund**

## **Lokalaftale om arbejdstøj for skovarbejdere ansat i Skov- og Naturstyrelsen**

Denne lokalaftale gælder for medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem Skov- og Naturstyrelsen og Fagligt Fælles Forbund (3F) om løn og ansættelsesvilkår for skovarbejdere i Skov- og Naturstyrelsen.

Formålet med denne lokalaftale er at sikre en fornuftig arbejdsbeklædning og medvirke til at synliggøre styrelsens virksomhed for borgere og samarbejdspartnere. Ved løsning af arealforvaltningsopgaver skal alle skovarbejdere, der er omfattet af aftalen således benytte arbejdsbeklædning fra styrelsens skovarbejdertøjprogram ved arbejdets udførelse.

På baggrund af StK-Fællesoverenskomstens § 22 er følgende aftalt:

Indkøb af arbejdstøj er inddelt i førstgangsanskaffelse og genanskaffelse.

### **Førstgangsanskaffelse**

Skovarbejdere, der ansættes uden tidsbegrænsning, samt EUD-elever, får efter 3 måneders ansættelse udleveret følgende:

- Arbejdsjakke eller pilotjakke efter eget valg
- Overall eller bukser eller kedeldragt efter eget valg
- Sommerkasket
- T-shirt
- Regnsæt

Skov- og Naturstyrelsen betaler alle udgifter til førstgangs-anskaffelse af arbejdstøj.

Skovarbejdere, som har tilladelse til indkøb af dagliguniform kan foruden ovenstående arbejdstøj få udleveret følgende første-gangsanskaffelse fra dagliguniformsprogrammet:

- 2 skjorter
- Vinter- eller sommerbukser
- Vinter- eller sommerjakke

### **Genanskaffelse**

Efter 3 måneders uafbrudt ansættelse tildeles fastansatte skovarbejdere og EUD-elever en indkøbsramme til genanskaffelse og indkøb af arbejdstøj. Hver medarbejder tildeles ny indkøbs-ramme hver den 1. januar. Der kan som udgangspunkt ikke overføres ubrugt indkøbsmulighed til efterfølgende år. For 2008 er indkøbsrammen 1500 kr. ekskl. moms. Beløbet reguleres hvert år med nettoindekset for januar måned.

Bilag A: Lokalaftale om arbejdstøj for skovarbejdere ansat i Skov- og Naturstyrelsen

Hvis medarbejderen af særlige grunde har haft ekstraordinært slid eller skade på arbejdstøjet, kan personalelederen godkende en overskridelse af maksimumsgrænsen.

Genanskaffelse af dagliguniformsdele for skovarbejdere, som har tilladelse til indkøb af disse, foretages indenfor den årlige indkøbsramme hævet med 500 kr. til i alt 2000 kr. eksklusiv moms.

Regntøj og sikkerhedsarbejdstøj (sikkerhedsbukser/-overall, seler, skovjakke/busseronne og sikkerhedsfodtøj) udleveres efter behov uden anvendelse af tøjpoint.

### **Tøjprogrammets bestanddele**

Bortset fra sko/støvler skal arbejdstøj, underbeklædning og dagliguniformsdele indkøbes hos den af Skov- og Naturstyrelsen valgte distributør/producent – ved aftalens underskrift Hoffmann Firmatøj.

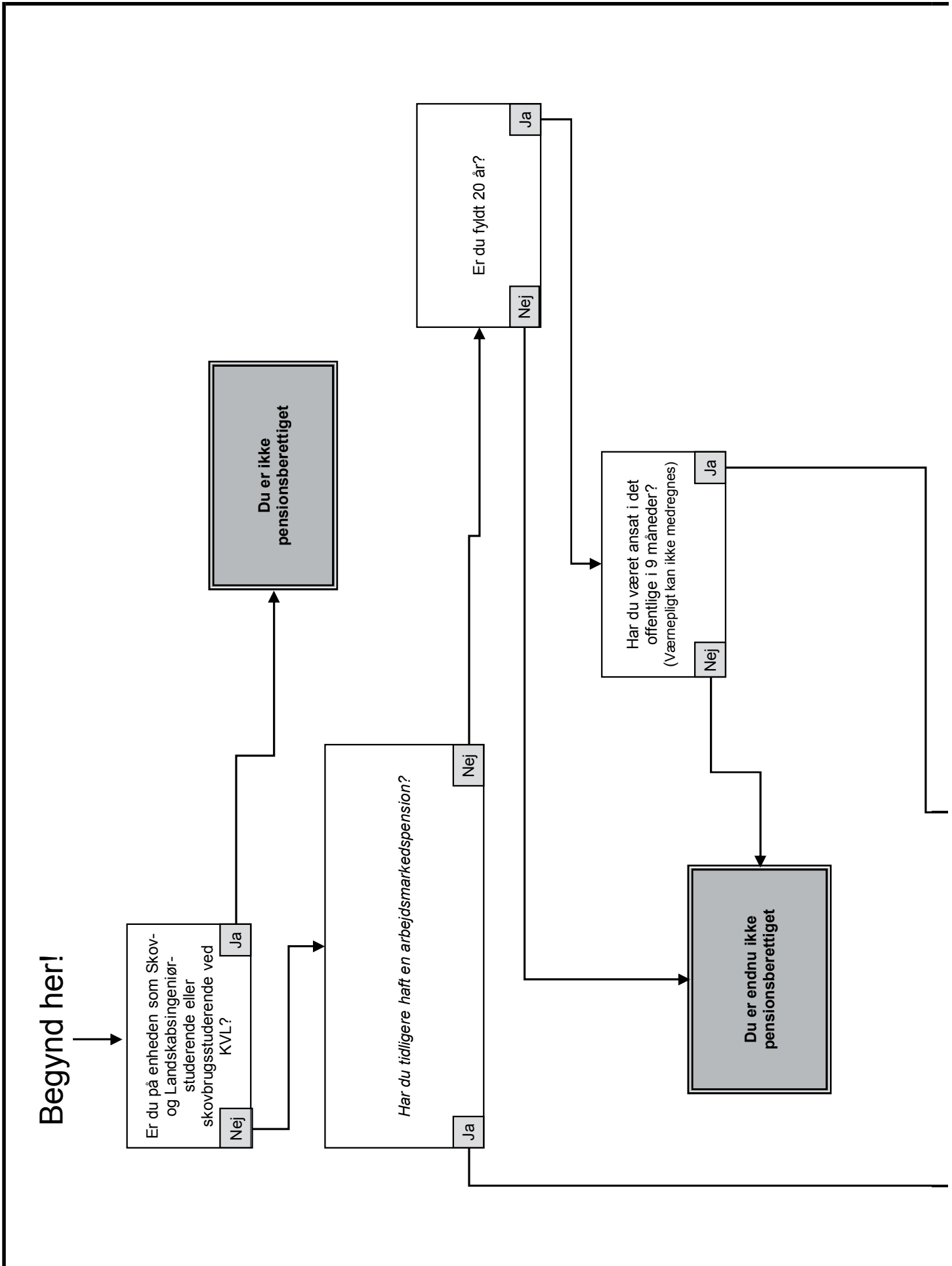
Skov- og Naturstyrelsen nedsætter et uniformsudvalg med deltagelse af skovarbejderrepræsentanter. Uniformsudvalget skal rådgive om udvikling og valg af arbejdstøj og underbeklædning således at der sikres et tilfredsstillende udbud.

Udvalget skal være klar med en indstilling pr. 1. september 2008.

### **Aftaleperiode og overgangsbestemmelse**

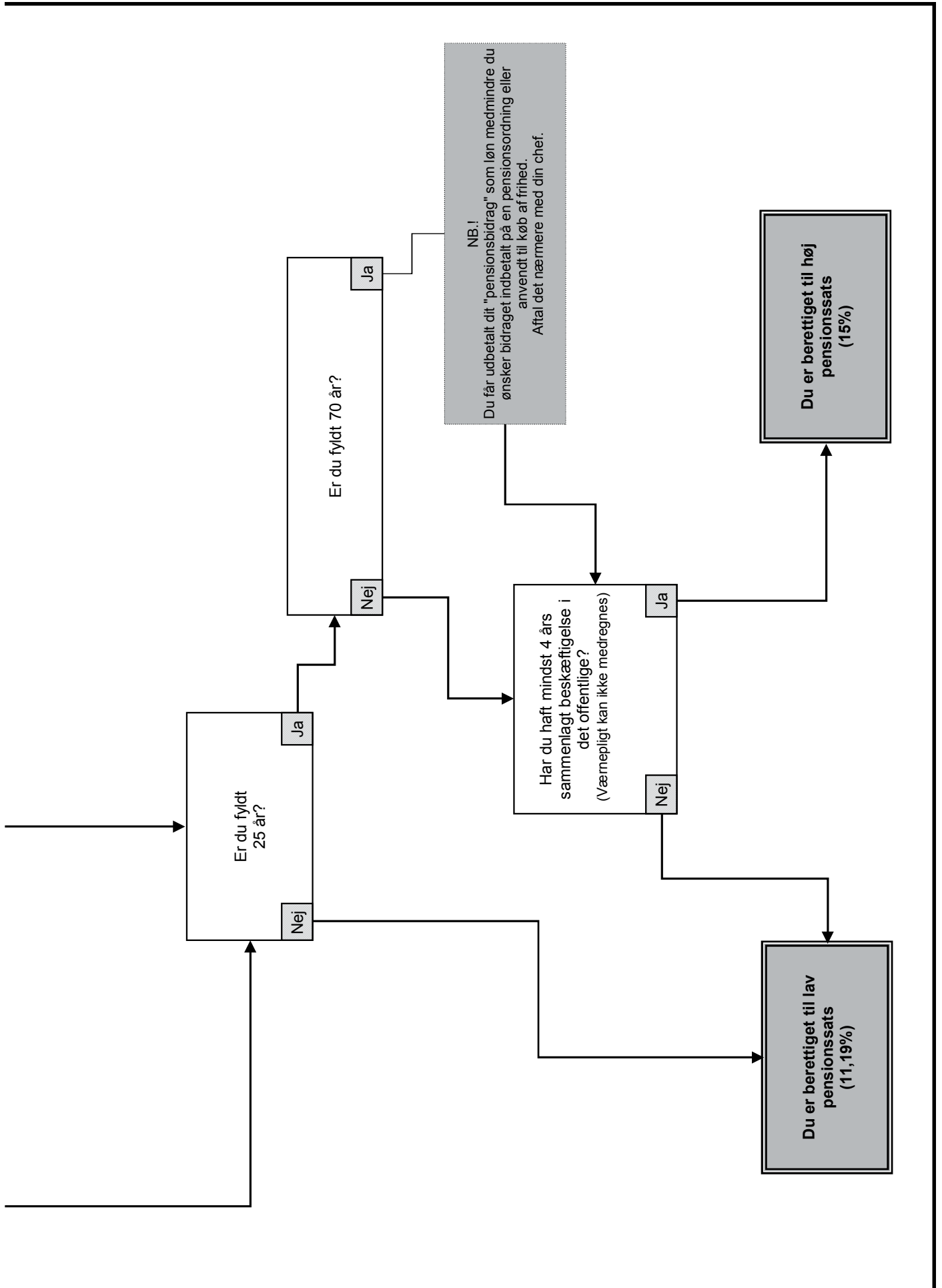
Nærværende aftale træder i kraft 1/1 2009 og kan af parterne opsiges med et års varsel til en første januar. Samtidig ophæves Lokalaftale om arbejdstøj for skovarbejdere ansat i Skov- og Naturstyrelsen af 1/9 2003.

Alle opsparede point, som medarbejderne har opsparet frem til 31/12 2008 annulleres ved aftalens ikrafttrædelse. Medarbejdere, som har haft pointsaldi pr. 31. december 2008, får ved aftalens begyndelse 1/1 2009 et helt års rammebeløb til indkøb til rådighed i 2009.





Bilag B: Hjælpekema til pensionsindplacering



## **Lokalaftale**

Parterne er enige om at Naturstyrelsens Personalepolitik vedrørende frihed uden lønafkortning den 31. december udvides med Skov- og Naturteknikere m.fl. omfattet af organisationsaftale for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen.

København, den 18. februar 2011

Fagligt Fælles Forbund  
**Hanne Gram**

Naturstyrelsen  
**Bendt Egede Andersen**

## **Protokollat om skovløbere ansat i Naturstyrelsen**

Dette protokollat gælder for skovløbere omfattet af organisationsaftale for skov- og naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen.

Protokollatet indeholder særbestemmelser samt retningslinjer for skovløbere i tjenesteboliger.

### **Formål med skovløbertjenesten**

- At få varetaget lokalt opsyn og kontakt til publikum
- At sikre fast tilknyttet, flexibel og fagligt dygtig arbejdskraft.
- At sikre Naturstyrelsen som en attraktiv arbejdsplads for velkvalificerede skovløbere.

En skovløber er en fast tilknyttet og betroet medarbejder, som bor i en af Naturstyrelsens tjenesteboliger (skovløberboliger).

### **Skovløberens opgaver**

#### Opsyns- og rådighedspligt

En skovløber har pligt til inden for et nærmere bestemt geografisk område at holde opsyn og være med til at bevare ro og orden i skoven. Skovløberen skal vejlede publikum, hvis de henvender sig herom.

Hvis en skovløber bliver opmærksom på en uregelmæssighed, skal pågældende, afhængig af sagens karakter, enten straks tage affære eller underrette den ansvarlige funktionær.

Herudover kan der være tale om at holde opsyn med anlæg eller installationer, som ligger i umiddelbar tilknytning til skovløberboligen.

Opsyns- og rådighedspligt aflønnes ved skovløbertillæg i henhold til Lokalaftale om Ny løn – Aftale om tillæg til skovløbere for opsyns- og rådighedspligt (bilag E).

Uden for normal arbejdstid, herunder på søn- og helligdage, kan en skovløber pålægges særlige opsynsopgaver som f.eks. brandvagter, reservatopsyn, husdyrhold, salg- og udlevering af sankekort eller brænde m.m. Udførelse af sådanne opgaver aflønnes efter gældende overenskomst.

Under udførelsen af sine opsynsforpligtelser skal skovløberen altid medbringe det udleverede legitimationskort.

Bemærkninger vedrørende opsyn

*Vedrørende opsyn bemærkes, at en skovløber under sin færden i skoven, på vej til og fra arbejde, på vej i og hjem fra byen og i det hele taget, når pågældende færdes i skoven, skal holde øjnene åbne og være opmærksom på, om alt er som det skal være – herunder også besvare publikums henvendelser.*

*Er der behov for at skride ind og rette op på forhold, som er umiddelbart til at løse f.eks. lukke et led, påtale en skovforseelse, vise vej til en vildfaren skovgæst, rejse en væltet skraldespand o.l., er skovløberen pligtig til at gøre det.*

*De i aftalen omtalte anlæg eller installationer kan f.eks. være en stor p-plads, en primitiv lejrplads, en badeplads, en bådplads, en skovlegeplads, en ubemandet udstilling o.l.*

Bemærkninger vedrørende rådighed og beordret arbejde

*Er der tale om større opgaver, som kræver, at skovløberen skal hjem og hente værktøj, f.eks. for at opskære stormfældede træer væltet ud over en skovvej, udskifte en knækket hegnsplæ, udskifte en revnet affaldssæk, køre brænde til en bådplads o.l., vil indsatsen blive honoreret efter gældende overenskomst.*

*Det samme gør sig gældende for beordrede opgaver, som skovløberen bliver bedt om at udføre som f.eks. brandvagt eller patruljering i en weekend i forbindelse med store arrangementer, medvirken ved Skovens Dag, salg af sankekort og brænde i større omfang o.l. Disse beordrede opgaver har skovløberen pligt til at påtage sig, og de skal honoreres efter gældende overenskomst.*

Bolig

Skovløberen tildeles en tjenestebolig med bopæls- og fraflytningspligt. For bopæls- og fraflytningspligt, brug og vedligeholdelse af bolig og have mv. henvises til de til enhver tid gældende retningslinjer for tjenesteboliger i Finansministeriets cirkulære om tjeneste- og lejeboliger – for tiden cirkulære af 16. marts 1989 om tjeneste- og lejeboliger – samt Naturstyrelsens boligpolitik.

Skovløbere ansat inden 1. april 2015 skal fortsat selv udføre indvendig maling, hvidtning, tapetsering og lign. Materialet betales efter forudgående godkendelse af enheden. Ordningen gælder frem til 1. januar 2021. Derefter overgår de til Finansministeriets cirkulære om tjeneste- og lejeboliger – for tiden cirkulære af 16. marts 1989 om tjeneste- og lejeboliger.

### Brænde

En skovløber kan købe den mængde brænde, som er nødvendig til boligens opvarmning efter de til enhver tid gældende regler for medarbejderbrænde i Naturstyrelsen.

### Beklædning

Naturforvaltningsenheden anskaffer en skovløberhue (både i sommer- og vinterudførelse) eller kasket eller cap, som skal bæres i forbindelse med opsynsopgaver. Naturforvaltningsenheden fornyer huen/kasketten efter behov.

Vedrørende beklædning henvises i øvrigt til bilag A: Lokalaftale om arbejdstøj for skov- og naturteknikere ansat i Skov- og Naturstyrelsen.

### **Ansættelse og afskedigelse**

Skovløbere ansættes og afskediges af naturforvaltningsenhederne. En skovløber har uanset anciennitet mindst 3 måneders opsigelsesvarsel.

I forbindelse med generelle nedskæringer af naturforvaltningsenhedernes arbejdsstyrke er skovløbere - såfremt det ikke strider imod væsentlige driftsmæssige hensyn - bedre sikret imod afskedigelse end andre skovarbejdere (udover tillidsrepræsentantbeskyttede).

For at blive ansat som skovløber er det en forudsætning, at pågældende har erfaring med skovarbejde og kan repræsentere naturforvaltningsenheden på behørig vis.

Såfremt der til en skovløberstilling ansættes en person, som ikke tidligere har været ansat i Naturstyrelsen, vil der være en prøvetid på 3 måneder.

Ansættelse og afskedigelse følger i øvrigt de til enhver tid gældende regler i organisationsaftale for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen. I forbindelse med afsked tillægges grov tjenesteforsømmelse, herunder fortielse af uorden og uregelmæssigheder som skovløberen er bekendt med, særlig vægt.

### **Varsling af nedlæggelse af skovløbertjeneste**

Nedlæggelse af en skovløbertjeneste varsles med det til enhver tid gældende varsel for nedlæggelse af tjenestebolig i henhold til Finansministeriets cirkulære om tjeneste- og lejeboliger – for tiden med 6 måneders varsel, jf. § 37 i Finansministeriets cirkulære af 16. marts 1989 om tjeneste- og lejeboliger.

**Ændringer i antallet af skovløbertjenester**

Naturstyrelsen sørger for straks at orientere 3F om eventuelle ændringer i antallet af skovløbertjenester.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015.

København, den 27. februar 2015

Fagligt Fælles Forbund  
**Hanne Gram**

Naturstyrelsen  
**Karen Marie Olsen**

## **Lokalaftale om Ny løn – Aftale om tillæg til skovløbere for opsyns- og rådighedsvagt**

Skovløbertillæg: Som godtgørelse for sin opsyn- og rådighedspligt ydes skovløberen et månedligt pensionsgivende løntillæg på kr. 197 kr. (lønniveau 31. marts 2012), svarende til 201 kr. pr. 1. april 2015. Tillægget er varigt og procentreguleres.

Tillægget bortfalder uden varsel ved opsyns- og rådighedspligtens ophør.

Denne aftale træder i kraft 1. april 2015 for medarbejdere ansættes med virkning fra 1. april 2015 og fremefter.

For medarbejde ansat før 1. april 2015 træder ordningen i kraft den 1. januar 2016. Indtil da gælder Løn og tjenesteordning for skovløbere i Skov- og Naturstyrelsen af 1. januar 1999.

Denne aftale kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned dog tidligst den 31. marts 2018.

København, den 27. februar 2015

Fagligt Fælles Forbund  
**Hanne Gram**

Naturstyrelsen  
**Karen Marie Olsen**

## **Aftale mellem 3F og Naturstyrelsen om konverterings- tillæg til skovløbere i fribolig ansat før 1. april 2015**

### Lønfastholdelse i forbindelse med konvertering fra fribolig til tjenestebolig

I forbindelse med forhandlingerne ved OK-15 om fornyelse af organisationsaftale for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i staten, er det for en nærmere bestemt angivet medarbejdergruppe ansat i Naturstyrelsen før den 1. april 2015, og som bebor en af Naturstyrelsens skovløberboliger den 1. april 2015, aftalt, at disse medarbejdere ydes et konverteringstillæg, som skal sikre lønfastholdelse i forbindelse med konvertering fra beskattet fribolig, til tjenestebolig (skovløberbolig), hvor medarbejderne skal betale boligbidrag.

### Principper for beregning af tillæg

På baggrund af Skats oplysninger om landsgennemsnittet for skattesatser, personfradrag og beskæftigelsesfradrag i 2015 beregnes størrelsen på det individuelle tillæg, som den enkelte skovløber skal tildeles for at sikre lønfastholdelse ved overgang fra beskattet fribolig til tjenestebolig med betaling af boligbidrag. Der tages ikke højde for individuelle skatteforhold i beregningen af tillæg. På den baggrund fastlægges lønkomensationens størrelse. Herfra trækkes værdien af skovløbertillægget på 197 kr. i 31. marts 2012-niveau svarende til 201 kr. pr. måned pr. 1. april 2015, idet det udbetales særskilt.

Endvidere vil der, i de tilfælde hvor den nye basisløn er højere end skovløberens nuværende basisløn plus faste løbende tillæg, ske en modregning af forskellen i konverteringstillægget jf. Resultat af forhandlingerne mellem Naturstyrelsen og 3F om fornyelse af organisationsaftalen for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen.

I de tilfælde, hvor som følge af basislønstigning, sker modregning i henholdsvis faste varige ikke pensionsgivende tillæg og konverteringstillæg, finansierer Naturstyrelsen pensionsbidraget.

Hhv. den skattemæssige værdi og den kommende værdi af boligbidraget fastsættes på baggrund af reguleringen pr. 1. august 2015. For skovløbere, hvor hhv. den skattemæssige værdi og boligbidraget rammer loftet på hhv. 15% af pengelønnen og 17% af basislønnen, beregnes værdien af boligbidrag, som følger:



- Den skattemæssige værdi af friboligen for 2015 beregnes på grundlag af skovløberens pengeløn pr. 1. september 2015.
- Det fremtidige boligbidrag beregnes på grundlag af ny basisløn pr. 1. september 2015.

Skattegrundlaget er Naturstyrelsens løndata for basisløn og faste tillæg samt den seneste boligvurdering pr. 1. september 2015. Variable og engangsudbetalte tillæg, værdi af fri telefon, anden indkomst end Naturstyrelsens løndata samt andre ligningsmæssige fradrag tages ikke med i beregningerne.

#### Kompensation for bortfald af adgang til gratis aflægning af urentabelt træ

I forbindelse med forhandlingerne ved OK-15 om fornyelse af organisationsaftale for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i staten, er det for en nærmere bestemt angivet medarbejdergruppe ansat i Naturstyrelsen før den 1. april 2015, og som bebor en af Naturstyrelsens skovløberboliger den 1. april 2015, aftalt, at disse medarbejdere ydes et konverteringstillæg, som kompensation for at de ikke længere har adgang til gratis aflægning af urentabelt træ, jf. løn og tjenesteordning for skovløbere i Skov- og Naturstyrelsen af 1. januar 1999.

Værdien af kompensationen er fastsat til 393 kr. i 31. marts 2012-niveau svarende til 402 kr. pr. måned pr. 1. april 2015.

#### Konverteringstillæg

Tillægget for lønfastholdelse samt tillæg for kompensation for bortfald af adgang til urentabelt træ samles i ét konverteringstillæg.

Konverteringstillægget er ikke pensionsgivende, og tillægget procentreguleres. Tillægget ydes med virkning fra 1. januar 2016.

Konverteringstillægget bortfalder uden varsel, hvis medarbejderen fraflytter skovløberboligen, inden ansættelsesforholdets ophør eller ved ansættelsesforholdets ophør.

Skovløbere i fribolig, som flytter fra friboligen inden den 1. januar 2016, vil ikke være omfattet af ordningen om konverteringstillæg. Hvis skovløberen flytter til ny tjenestebolig, fastholdes konverteringstillægget uændret.

Størrelsen på konverteringstillægget opgøres pr. 1. september 2015.

Bilag F: Aftale mellem 3F og Naturstyrelsen om konverterings-  
tillæg til skovløbere i fribolig ansat før 1. april 2015

Indholdet i lokalaf tale om ny løn er godkendt af 3F og Naturstyrelsen som værende til fuld og endelig beslutning om ovennævnte principper for udregning af den del af konverteringstillægget, som skal sikre lønfastholdelse.

Der henvises i øvrigt til det af parterne ved OK-15 vedtagne resultat af forhandlingerne mellem Naturstyrelsen og 3F om fornyelse af organisationsaftalen for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2015.

Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2018.

Hvis der opstår spørgsmål til ovenstående foretages en afklaring mellem 3F og Naturstyrelsen.

København, den 27. februar 2015

Fagligt Fælles Forbund  
**Hanne Gram**

Naturstyrelsen  
**Karen Marie Olsen**



Cirkulære om rammeaftale om

## **Nye lønsystemer**

**2008**

Cirkulære af 21. januar 2009  
J.nr. 08-400-10

Perst. nr. 001-09

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	3
------------------------------	---

### Rammeaftale

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

# Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer

## Generelle bemærkninger

**1.** Finansministeriet og centralorganisationerne har som led i aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2008 indgået vedlagte rammeaftale om nye lønsystemer.

**2.** I forbindelse med aftalefornyelsen er der aftalt følgende væsentlige ændringer:

Parterne er enige om, at fælleserklæringen optrykkes som et bilag til aftalen.

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

**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.

**4.** Cirkulæret har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 19. november 2003 om rammeaftale om nye lønsystemer (Perst. nr. 076-03).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 21. januar 2009

P.M.V.

E.B.

**Nanna Thorn Poulsen**



# 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 Akademikernes Centralorganisation eller mellem Finansministeriet og AC-organisationer. 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 tillægsdannelse, 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 1/10 1997).

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

*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 basisløningerne 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 2006 (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.

### **§ 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 indenfor 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.

### **§ 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, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, 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 lig-*

*nende. 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 forhåndsftaler/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 2008, og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

København, den 21. januar 2009

Offentligt Ansattes Organisationer  
**Flemming Vinther**

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II  
**Peter Ibsen**

Akademikernes Centralorganisation  
**Sine Sunesen**

Lærernes Centralorganisation  
**Anders B. Christensen**

Overenskomstansattes Centralorganisation  
**J. K. Hansen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Søren Rotvig Erichsen**



## **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.







**Varenr. 2516**