



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Organisationsaftale og om vilkår
ved forsøg med nye lønsystemer
for specialarbejdere i
Dansk Røde Kors Asylafdeling**

1999

INDHOLD **SIDE**

CIRKULÆRE

Bemærkninger til organisationsaftalen..... 3
Bemærkninger til aftalen om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer..... 5

ORGANISATIONSÅFTALE

3 1. Organisationsaftalens område..... 7
3 2. Ansættelsesform 7
3 3. Løn 7
3 4. Arbejdstid 8
3 5. Deltid 9
3 6. Overarbejde 9
3 7. Pension..... 10
3 8. Organisationsaftalens varighed 11

Bilag 1 - Protokollat 13

Bilag 2 - Protokollat I 15

Bilag 3 - Protokollat II 17

Bilag 4 B Protokollat III..... 19

AFTALE OM VILKÅR MED NYE LØNSYSTEMER

2

⊃ 1. Aftalens område	21
⊃ 2. Lønssystemet mv.	21
⊃ 3. B 4. Basislønninger	22
⊃ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	23
⊃ 6. Arbejdstidsbestemte tillæg	23
⊃ 7. Lønregulering	23
⊃ 8. Pension.....	24
⊃ 9. Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler	24
⊃ 10. Overgangsordning for allerede ansatte	24
⊃ 11. Øvrige bestemmelser	25
⊃ 12. Evt. tilbagegang til hidtidigt lønssystem	25
⊃ 13. Ikrafttræden og opsigelse.....	26

Bilag A.

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg	27
--	----

CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFÅTÅLE OG OM ÅFÅTÅLE OM VILKÅR VED FORSØG MED NYE LØNSYSTEMER FOR SPECIALARBEJDERE I DANSK RØDE KORS ASYLÅFDELING

1. Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark har den 10. juni 1999 indgået medfølgende organisationsaftale for specialarbejdere (praktiske medarbejdere, rengøringsledere og tekniske medarbejdere) i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Endvidere har Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark den 14. april 1999 indgået medfølgende aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Bemærkninger til organisationsaftalen

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

3. Til ' 3 Løn

Ad stk. 5

De herunder anførte stillinger som rengøringsleder svarer til de i § 3, stk. 5, i organisationsaftale af 1997 for specialarbejdere i Dansk Røde Kors, Asylafdelingen nævnte stillinger som praktiske medarbejdere med lederfunktioner.

Rengøringsledere for 10 B 14 praktiske medarbejdere, der den 31. marts 1999 er indplaceret på skalatrin 27, oprykkes med virkning fra 1. april 1999 til skalatrin 29 med bevarelse af hidtidig oprykningsdato.

Ad stk. 7

De herunder anførte stillinger som tekniske medarbejdere svarer til de i § 3, stk. 6, i organisationsaftale af 1997 for specialarbejdere i Dansk Røde Kors, Asylafdelingen nævnte stillinger som praktiske medarbejdere med pedelfunktioner.

Tekniske medarbejdere, der den 31. marts 1999 er indplaceret på skalatrin 25, oprykkes med virkning fra 1. april 1999 til skalatrin 26 med bevarelse af hidtidig oprykningsdato.

4. Til ' 4. Arbejdstid

Ad stk. 3.

Spørgsmålet drøftes med tillidsrepræsentanten. I tilfælde af, at der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, finder drøftelsen sted med fellestillidsrepræsentanten.

5. Til ' 5. Deltid

Med hensyn til anvendelsen af bestemmelsen inden for denne organisationsaftales område henvises til protokollat mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark af 5. april 1995, der er gengivet som bilag 1 til organisationsaftalen.

Bemærkninger til aftalen om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer

Generelle bemærkninger

6. Denne aftale har til formål at tilskynde til og understøtte iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer i Dansk Røde Kors.

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

Der er i denne aftale taget udgangspunkt i § 6 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvorefter forsøgene etableres som et basislønssystem.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

7. Til ' 2, stk. 3

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

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

8. Til ' 5, stk. 1 og 2

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

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

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

9. Til ' 8, stk. 3

Basislønnen, varige tillæg iht. § 5 og 10 samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til PKS.

10. Cirkulærets ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves cirkulære af 17. december 1997 om organisationsaftale for specialarbejdere i Dansk Røde Kors, Asylafdelingen (Fmst. nr. 992-98). Det bemærkes, at aftalen om vilkår med forsøg med nye lønsystemer træder i kraft den 1. januar 2000.

Finansministeriet
Økonomistyrelsen
Den 11. august 1999

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

ORGANISATIONSÅFTALE FOR SPECIALARBEJDERE I DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING

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

Organisationsaftalens område

' **1.** Organisationsaftalen omfatter specialarbejdere (praktiske medarbejdere/ PM=ere, rengøringsledere og tekniske medarbejdere/TM=ere), der ansættes ved Dansk Røde Kors asylcentre.

Ansættelsesform

' **2.** De ansatte er efter 6 måneder fra ansættelsestidspunktet omfattet af funktionærlovens regler.

Løn

' **3. Praktiske medarbejdere** aflønnes efter skalatrinene 15, 17, 19 og 21 (alle 2-årige).

Stk. 2. Til de i stk. 1. anførte stillinger ydes et tillæg på 2.400 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau).

Stk. 3. Vikarer for praktiske medarbejdere ansættes på timeløn efter skalatrin 15 med udbetaling hver måned. Vikarer følger i øvrigt lønforløbet i stk. 1.

Stk. 4. På centre, hvor der kun er ansat 1 praktisk medarbejder, aflønnes

den pågældende efter skalatrinene 19, 20, 21, 22 og 23.

Stk. 5. Rengøringsledere aflønnes således:

Centre med 5 - 9 praktiske medarbejdere:
skalatrinene 24, 25, 26, 27 og 28

Centre med 10-14 praktiske medarbejdere:
skalatrinene 25, 27, 29 og 31

Centre med 15 (og derover) praktiske medarbejdere:
skalatrinene 26, 28, 30, og 32.

Stk. 6. Såfremt der i stillingerne som rengøringsleder tillige indgår arbejdsledelse for tekniske medarbejdere, indplaceres rengøringslederen i henhold til stk. 5, dog minimum i skalatrinene: 25, 27, 29 og 31 (alle 2-årige).

Stk. 7. Tekniske medarbejdere aflønnes efter skalatrinene 25, 26, 27 og 29. (Skalatin 25 og 26 er 1- årige, resten 2-årige).

Stk. 8. Vikarer for tekniske medarbejdere ansættes på timeløn efter skalatin 25 med udbetaling hver måned. Vikarer følger i øvrigt lønforløbet i stk. 7.

Arbejdstid

' **4.** De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende arbejdstidsregler for statens tjenestemænd.

Stk. 2. Normperioden for timelønnede er 74 timer pr. 14 dage.

Stk. 3. Der kan lokalt indgås aftale om flekstidsordning.

Deltid

' **5.** Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

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

Stk. 3. Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

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

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

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

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

Overarbejde

' **6.** De ansatte er omfattet af de for tjenestemænd gældende regler om overarbejde, jf. arbejdstidsreglerne, med følgende fravigelse:

Stk. 2. Overarbejde skal inden udløbet af de efterfølgende 3 kalendermåneder søges godtgjort med fritid.

Stk. 3. I nedenstående tre situationer vil overtidsberegningen for fuld-tidsansatte udgøre følgende: 50 % for de første 3 timer og 100 % for de efterfølgende timer:

- 1) For beordret overarbejde i forbindelse med centeråbninger i de første 14 dage fra overdragelsesdagen fra Udlændingestyrelsen eller fra 1. indflytningsdag.
- 2) På registreringscentret Sandholm, for beordret overarbejde i forbindelse med indkvarteringsopgaver for nyankomne asylansøgere.
- 3) For beordret overarbejde på lørdage og søndage.

Stk. 4. Som betaling for telefonisk opkald uden vagt ydes tekniske medarbejdere samt praktiske medarbejdere, jf. § 3, stk. 1 en godtgørelse for den faktisk forbrugte tid, dog mindst for 1 time, som indgår i arbejdstidsopgørelsen.

Pension

' **7.** Egetbidraget til pensionsordningen udgør 4 pct. af 100/96 af den pensionsgivende løn på pågældende skalatrin. Dansk Røde Kors bidrag udgør 8 pct. af de samme lønde. (Pensionsbidrag i alt 12 pct.).

Stk. 2. Dansk Røde Kors indbetaler de ansattes og Dansk Røde Kors pensionsbidrag til PKS.

Pensionsordningen omfatter ansatte, der ikke er omfattet af anden obligatorisk pensionsordning, fra ansættelsestidspunktet, hvis den pågældende er fyldt 25 år.

Stk. 3. De ansatte er omfattet af statens gruppelivsordning for overenskomstansatte.

Stk. 4. Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af StK-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

Organisationsaftalens varighed

' 8. Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 1999.

Organisationsaftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002.

København, den 10. juni 1999

Specialarbejderforbundet i Danmark

Mutty Rotenberg

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag 1

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

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

Udgangspunktet er ansættelse på fuld tid.

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

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

Der er i øvrigt enighed om:

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

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

København den 5. april 1995

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Poul Erik Skov Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
Finn Hoffmann

Bilag 2

Protokollat I

De praktiske medhjælpere, der med virkning fra 1. april 1993 blev oprykket til skalatrin 23, jf. protokollat af 23. september 1993 mellem Dansk Røde Kors og Specialarbejderforbundet, bevarer denne lønindplacering som en personlig ordning.

København den 19. april 1996

Specialarbejderforbundet i Danmark

Mutty Rotenberg

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag 3

Protokollat II

Aflønning af afløsere.

Praktiske medarbejdere, der af ledelsen anmodes om at afløse i en højere aflønnet funktion i 3 dage eller mere, aflønnes efter den for funktionsstillingen aftalte løn på første skalatrin.

Det er herved forudsat, at afløseren udfører alle de arbejdsopgaver, som er tilknyttet den højere aflønnet funktion, og at afløseren har de uddannelsesmæssige forudsætninger for bestridelse af funktionen.

Centerlederen kan i særlige tilfælde indstille om aflønning af afløseren på et højere skalatrin.

København den 19. april 1996

Specialarbejderforbundet i Danmark

Mutty Rotenberg

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag 4

Protokollat III

Mellem organisationsaftalens parter er der enighed om, at der indgås lokalaftaler mellem Dansk Røde Kors og Specialarbejderforbundet i Danmark om arbejdsbeklædning og tillidsmandsstruktur.

Indtil der er indgået en lokalaftale, ydes der arbejdsbeklædning efter de hidtil gældende regler.

Parterne er enige om, at spørgsmålet om tillidsmandsstrukturen forhandles mellem Dansk Røde Kors og Specialarbejderforbundet i Danmark. Indtil der lokalt er opnået enighed om en ændret tillidsmandsstruktur, gælder den nuværende aftale.

Parterne er enige om, at nærværende protokollat falder bort, når de anførte lokalaftaler er indgået.

København, den 19. april 1996

Specialarbejderforbundet i Danmark

Mutty Rotenberg

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Aftale om forsøg med nye lønsystemer for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling

Aftalens område

' **1.** Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. januar 2000 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

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

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

Lønssystemet mv.

' **2.** Forsøg med lønsystemer inden for denne aftales område etableres som et basislønssystem, jf. § 6 i rammeaftalen, d.v.s. med en landsdækkende basisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg m.v.

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

Stk. 3. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne

og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 4. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn jf. § 4, § 5, stk. 1 og 2. Overtidstillægget følger bestemmelserne herom i organisationsaftalen for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Basislønninger

' **3.** Bestemmelsen i § 4 i denne aftale træder i stedet for § 3 i organisationsaftalen for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

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

' **4.** Basislønnen for praktiske medarbejdere udgør følgende:

183.000 kroner

Stk. 2. Basislønnen for tekniske medarbejdere udgør følgende:

210.000 kroner

Stk. 3. Basislønnen for rengøringsledere udgør følgende:

Basisløntrin 1: 207.000 kroner

Basisløntrin 2: 210.000 kroner

Stk.4. Basisløntrinene er et-årige. Oprykning fra basisløntrin 1 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- eller kvalifikationstillæg.

Kvalifikations- og funktionstillæg

' **5.** Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i

stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer m.v., d.v.s. på grundlag af:

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

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

Arbejdstidsbestemte tillæg

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

Lønregulering

' **7.** Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. § 7 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer.

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

Pension

' **8.** Der indbetales et pensionsbidrag på 12% af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg iht. § 5, samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10.

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

Stk. 3. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 6 samt § 7 i organisationsaftalen for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler

' **9.** Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter §§ 11-13 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer.

Overgangsordning for allerede ansatte

' **10.** Indplacering sker i den basisløn/løngruppe, hvortil stillingen er henført jf. § 4.

Stk. 2. Der ydes et særligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udligner den eventuelle forskel mellem den tidligere skalaløn og basislønnen i det nye lønsystem.

Stk. 3. Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægssdelen i den i stk. 2 nævnte løn. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

Stk. 4. Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun, i det omfang der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. januar 2000 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 5. Alle løndelevs reguleres som anført i § 7, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 4., som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

Stk. 6. Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af denne aftales andre bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

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

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

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

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

Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem

' **12.** Hvis denne aftale pr. 1. april 2002 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter organisationsaftalen for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

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

Ikrafttræden og opsigelse

' **13.** Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2000 og er uopsigelig i forsøgsperioden. Aftalen bortfalder pr. 1. april 2002.

København, den 14. april 1999

Specialarbejderforbundet
I Danmark

Mutty Rotenberg

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Grethe Wolgast

Bilag A

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

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

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:

Efter- og videreuddannelse.

Ansvarlighed.

Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet.

Fleksibilitet.

Serviceorientering.

Fornyelse og strategisk tænkning.

Arbejds kvalitet.

Selvstændighed i jobbet.

Engagement.

Samarbejde og social ansvarlighed.

Jobopfyldelse.

Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende.

Individuelle resultater.

Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.

Rekruttering og fastholdelse.

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

Specialistfunktioner.

Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.

Selvstændig beslutningskompetence.

Budgetansvar.

Kompleks opgavevaretagelse.

Konsulentfunktioner.

Oplærings- eller uddannelsesfunktioner.

Omstillings- og udviklingsopgaver.

Projektdeltagelse.

Cirkulære af 11. august 1999

Fmst. nr. 034/99

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, Økonomistyrelsen
Forhandlingskontoret.

Adresse:
Borgergade 18
DK-1017 København K
Telefon 33 92 88 00
Telefax 33 32 81 27

J.nr. 4111-24-00002

PKAT 603

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