



FINANSMINISTERIET

Teknisk vejledning om lokalløn og chefløn 1999

Teknisk vejledning om lokalløn og chefløn 1999 Marts 2000

I tabeller kan afrunding medføre, at tallene ikke summer til totalen.

Publikationen kan bestilles hos:

Schultz Information
Herstedvang 12,
2620 Albertslund
Telefon 43 63 23 00
Fax: 43 63 19 69
E-mail: Schultz@schultz.dk
Hjemmeside: www.schultz.dk

eller afhentes hos:

Schultz Boghandel
Vognmagergade 7
1120 København V

Henvendelse om publikationen kan i øvrigt ske til:

Finansministeriet
Forhandlingsstyrelsen
Christiansborg Slotsplads 1
11. kontor
1218 København K
Telefon 33 92 33 33

Omslag: Formula A/S
Foto: Billedhuset
Tryk: Formula A/S
Oplag: 15.000
Pris: 75 kr. inkl. moms
ISBN: 87-7856-340-2

Elektronisk publikation:
Produktion: Formula A/S
ISBN: 87-7856-341-0

Publikationen kan hentes på Finansministeriets hjemmeside: www.fm.dk

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	5
2.	Hvilke midler er der til rådighed	9
3.	Forhandlingssystemet	13
4.	Puljebelastning mv.	17
4.1.	Generelle regler	17
4.2.	Pensionsbidrag.....	20
4.3.	Særlig feriegodtgørelse.....	22
4.4.	Deltidsansatte.....	22
4.5.	Beregning af puljeudgiften ved omklassificering "Løntrekanten"	23
4.6.	Lønkoder til SCL-systemet	27
5.	Puljeregnskab og nedskrivning af puljer	29
5.1.	Puljeregnskab	29
5.2.	Nedskrivning af puljer i forbindelse med indførelse af nye lønsystemer	31
6.	Lokalløn	35
6.1.	Generelle bemærkninger	35
6.2.	Personlig omklassificering	37
6.3.	Personlig oprykning - "hop på skalaen"	38
6.4.	Højere sluttrin for skalatrinsaflønnede overenskomstansatte.....	39
6.5.	Varige personlige tillæg.....	40
6.6.	Midlertidige tillæg	41
6.7.	Engangsvederlag.....	42
6.8.	Stillingmæssige omklassificeringer	43
6.8.1.	Særligt om omklassificering til lønramme 35 og 36	44
6.8.2.	Gruppevisse omklassificeringer	45
7.	Chefløn	47
7.1.	Generelle bemærkninger	47
7.2.	Omklassificeringer	48
7.3.	Tillæg - varige og midlertidige tillæg.....	49
7.4.	Engangsvederlag.....	51

7.5.	Tillægsbortfald ved stillingsnedlæggelse.....	52
7.6.	Funktion i højere stilling	52
7.7.	Puljepåvirkning ved ledighed i uklassificerede stillinger	53
8.	Protokollat om engangsvederlag til chefer	55
Bilag 1	Personalekategorier uden for centralorganisationernes og ACs forhandlingskompetence.....	59
Bilag 2	Cirkulære om lokalløn og chefløn	61

1 INDLEDNING

Denne vejledning om lokalløn og chefløn giver en samlet fremstilling af de regler, der gælder for lokalløn og chefløn.

Det er således ikke længere nødvendigt at bruge de tidligere vejledninger fra 1991, 1993 og 1995 for at få svar på tekniske spørgsmål i forbindelse med indgåelse af lokal- og cheflønsaftaler, udmøntning samt puljeregnskab.

Ændringer i reglerne siden 1995-vejledningen

Vejledningen indeholder følgende ændringer i forhold til vejledningen fra 1995:

- Midlertidige tillæg kan genanvendes, når de udløber (og ikke først den følgende 1. april).
- Der skal ikke lokalt afregnes for særlig feriegodtgørelse af tillæg ydet af cheflønspuljen.
- Det kan nu aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg af lokalløns- og cheflønspuljen. Dette gælder for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte.
- For ansatte i lr. 37 og derover (med visse undtagelser, jf. afsnit 7.3) samt for institutionschefer i lr. 35-36 og kontorchefer i lr. 36 inden for Akademikernes Centralorganisations forhandlingsområde er der:
 - a) *etableret særlig hjemmel til at yde engangsvederlag.*
For denne gruppe kan der således fremover ikke ydes engangsvederlag af cheflønspuljen, men kun midlertidige eller varige lønforbedringer.

b) *afalt særlige forhandlings- og aftaleregler for varige og midlertidige tillæg af chef-lønspuljen.*

Fremover forhandles tillæggene med den enkelte ansatte, som kan vælge at lade sig bistå af sin faglige organisation. Resultatet af denne forhandling indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse. Organisationen kan inden for en frist på 7 kalenderdage fra modtagelsen kræve forhandling. I modsat fald betragtes forhandlingsresultatet som godkendt.

Ændringerne i cheflønspuljesystemet er nærmere beskrevet i afsnit 7.3 og afsnit 7.4. Endvidere kan der henvises til kapitel 4 i Vejledning om Nye Lønssystemer.

Fælles vejledning

Vejledningen er udarbejdet i fællesskab af Finansministeriet og centralorganisationerne (Statsansattes Kartel, Stats tjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation, Overenskomstansattes Centralorganisation og Akademikernes Centralorganisation) og er tænkt som et praktisk opslagsværk ved anvendelsen af puljemidlerne.

Disposition

Vejledningen er opbygget således, at kapitel 2-5 omfatter såvel lokallønspuljen som cheflønspuljen.

I kapitel 2 opgøres de midler, der er til rådighed i de 2 puljesystemer.

Kapitel 3 redegør for forhandlingssystemet i tilknytning til puljerne.

I kapitel 4 og 5 gennemgås principperne i opgørelse af puljeregnskabet, herunder

- beregning af puljebelastning ved udmøntning af puljemidler
- opgørelse af disponible puljemidler
- nedskrivning af puljer i forbindelse med overgang til nye lønssystemer.

I kapitel 6 og 7 gennemgås reglerne, specifikt for lokalløns- henholdsvis cheflønspuljen.

I kapitel 8 gennemgås den nye aftale om engangsvederlag til chefer.

Alle beløb i vejledningen er, medmindre andet er angivet, i niveau 1. april 1999¹.

Aftalens dækningsområde

Aftalen om lokal- og chefløn omfatter ansatte – såvel tjenestemænd, ansatte på tjenestemandslignende vilkår som overenskomstansatte - inden for centralorganisationernes forhandlingsområde, samt fonds- og regulativlønnede.

Ansatte efter timelønscirkulæret samt eksterne lektorer ved de højere uddannelsesinstitutioner og ingeniørhøjskolerne er ligeledes omfattet af lokal- og cheflønsaftalen.

Ansatte på nye lønsystemer

Aftalen omfatter *ikke* ansatte, der er overgået til nye lønsystemer. Dette gælder, uanset om de pågældende er overgået til forsøgsordninger med ny løn eller til permanente ordninger².

Særligt vedrørende ansatte, der i forbindelse med etablering af nye lønsystemer vælger at forblive på det gamle lønsystem

Inden for områder, hvor det i forbindelse med indførelsen af nyt lønsystem er aftalt, at allerede ansatte kan vælge at forblive på det gamle lønsystem, gælder det typisk, at de medarbejdere, der vælger at forblive på det gamle lønsystem, fortsat er omfattet af lokal- og cheflønsaftalen, men med den begrænsning, at der med virkning fra det nye lønsystems ikrafttræden alene kan aftales engangsvederlag. Allerede aftalte varige og midlertidige tillæg opretholdes. Midlertidige tillæg kan ikke forlænges/fornys ud over den fastsatte udløbsdato.

Dette gælder f.eks. for overenskomstansatte akademikere, lærere ved ergo- og fysioterapeutskolerne, CO II-lærere ved erhvervsskolerne, lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (seminarier mv.) og laboratoriefunktionærer (HK/STAT).

¹ Det bemærkes, at der er indført nye grundbeløb pr. 1. oktober 1997, jf. cirkulære af 25. november 1997 om nyt grundbeløb.

² Herunder intervallønsystemerne for ledere ved frie grundskoler, efterskoler, husholdnings- og håndarbejdsskoler samt daghøjskoler og produktionsskoler.

Kun CFU-området

Aftalen omfatter ikke ansatte, der er ansat i henhold til aftaler uden for CFU-området.

Ansatte på individuelle kontrakter er ikke omfattet af lokal- og chef-lønsaftalen.

2 HVILKE MIDLER ER DER TIL RÅDIGHED

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne aftaler Finansministeriet og centralorganisationerne en øvre grænse for, hvor mange penge der i alt kan anvendes til lokalløn og chefløn.

Puljeåret

Lokalløns- og cheflønspuljen følger ”puljeåret”, der dækker perioden 1. april det ene år til 31. marts året efter.

Finansministeriet udmelder puljeopskrivning

Finansministeriet udmelder hvert år omkring 1. april de nye puljer (dvs. et loft for, hvor meget der maksimalt kan bruges ud over de eksisterende puljemidler) til de enkelte ministerier og delegationsområder. Fordelingen sker på baggrund af lønsummen til medarbejdere omfattet af henholdsvis lokal- og cheflønsordningen.

Viderelegation

Det forudsættes, at departementerne delegerer puljerne videre til de underliggende styrelser/institutioner, hvorfra der eventuelt kan ske yderligere delegation. Tilsvarende er det forudsat, at organisationerne videre-delegerer kompetencen til at indgå aftale.

Særlig feriegodtgørelse og pension

Såvel lokalløns- som cheflønspuljen er forlods reduceret med udgiften til særlig feriegodtgørelse og forhøjelse af pensionsbidrag som følge af omklassificeringer. Disse udgifter belaster derfor ikke de lokale puljemidler.

Derimod skal udgiften til evt. pensionsbidrag af tillæg afholdes af puljemidler.

Opskrivning af cheflønspuljen ved stillingsoprettelser

I forbindelse med oprettelse af nye chefstillinger mv. opskrives cheflønspuljen med:

- Stillinger i lr. 35 og 36: 30.800 kr.
- Stillinger i lr. 37 og derover: 49.600 kr.

Begge beløb er angivet i niveau 1. oktober 1997.

Nedskrivning af cheflønspuljen ved stillingsnedlæggelser

Ved nedlæggelse af chefstillinger reduceres cheflønspuljen med et beløb svarende til det aktuelle opskrivningsbeløb.

For chefstillinger med klassificeringstillæg (fra før 1991) reduceres cheflønspuljen dog med et beløb svarende til klassificeringstillægget.

Genanvendelse af gamle midler

Ud over nye puljemidler er der mulighed for at genanvende midler, der i det foregående år har været brugt til engangsvederlag eller til midlertidige tillæg, der er udløbet. For cheflønspuljen er der endvidere mulighed for at genanvende midler, der har været anvendt til varige personlige lønforbedringer. Genanvendelsesadgangen er beskrevet i afsnit 4.1.

Puljeregnskab

De enkelte ministerier, styrelser og institutioner har ansvaret for at føre regnskab med de tildelte puljemidler, jf. de principper, der er beskrevet i denne vejledning.

Frivillighedsprincippet

Lokallønspuljen er baseret på et frivillighedsprincip.

Lokallønspuljen udgør et loft for, hvor meget, der i alt kan udmøntes i lokalløn.

Udgangspunktet er, at lokalløn skal anvendes, men ledelse og medarbejdere har mulighed for helt eller delvist at undlade at anvende midlerne.

Da beslutningen skal bygge på enighed mellem medarbejdere og ledelse, bør ordningen og en eventuel anvendelse af midlerne diskuteres på den enkelte arbejdsplads.

Såfremt en af parterne fremsætter forslag om anvendelse af lokalløn, skal der optages forhandling mellem parterne om forslaget, medmindre det er aftalt ikke at anvende puljemidlerne (jf. afsnit 3). Det forudsættes, at der udvises positiv forhandlingsvilje fra begge parter. Der er dog ingen forpligtelse til at indgå aftale om forslaget.

Hvis institutionen ikke ønsker at anvende de nye lokallønsmidler eller kun ønsker at anvende en del af dem, underrettes departementet hurtigst muligt. Departementet kan herefter enten fordele dispositionsmuligheden mellem ministerområdets øvrige styrelser og institutioner eller også beslutte sig for ikke at anvende midlerne.

Der er ved fastsættelsen af den øvre puljegrænse taget højde for, at udmøntningen er frivillig. De udmeldte puljer er således større end det, der er afsat af overenskomstrammen, idet det er forudsat, at der generelt ikke sker fuldstændig udmøntning af puljerne.

På cheflønsområdet gælder et tilsvarende princip om frivillighed.

3 FORHANDLINGSSYSTEMET

Delegation til det lokale niveau

Kompetencen, der som udgangspunkt ligger i det enkelte ministerium og den enkelte (central)organisation, forudsættes delegeret til den enkelte institution og de lokale tillidsrepræsentanter.

Parterne orienterer hinanden om, hvem man har bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler.

Udmøntning forudsætter aftale

Tillæg og andre lønforbedringer fra lokalløns- eller cheflønspuljen ydes efter aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten, jf. dog nedenfor.

Der kan ikke ydes tillæg mv. af lokal- eller cheflønspulje, hvis parterne ikke er enige herom. Såfremt der ikke kan opnås enighed, bortfalder forslaget.

Såvel ledelse som tillidsrepræsentant kan fremsætte forslag om anvendelse af puljemidler.

Særlige regler for udmøntning af cheflønspuljen

For varige og midlertidige tillæg af cheflønspuljen gælder der dog særlige forhandlings- og aftaleprocedurer, jf. afsnit 7.3.

Endvidere fastsættes engangsvederlag efter protokollatet om engangsvederlag til chefer af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef.

Forhandlingspligt

Såfremt en af parterne (ledelse eller tillidsrepræsentant) fremsætter forslag om tillæg fra lokalløns- eller cheflønspuljen, er den anden part forpligtet til at deltage i forhandlinger herom. Det forudsættes, at forhandlingerne

påbegyndes snarest muligt og senest 1 måned efter, at et forslag er stillet. Denne frist kan fraviges ved lokal aftale.

Et ønske om forhandling kan som følge af forhandlingspligten ikke generelt afvises under henvisning til, at der ikke er penge til lokal- og chefløn på institutionens budget.

Hvis det mellem ledelse og tillidsrepræsentant(er) er aftalt *ikke* at anvende puljerne, kan der ikke efterfølgende fremsættes forslag om tillæg fra lokalløns- eller cheflønspuljen.

En aftale om ikke at anvende puljerne har kun virkning for det pågældende puljeår.

Over-/merarbejde

Tillæg efter lokal- og cheflønsaftalen kan ikke ydes som betaling for over- eller merarbejde.

Dog kan der ydes honorering af merarbejde efter protokollatet om engangsvederlag til chefer.

Uafhængigt af medarbejderens organisatoriske tilknytning

Der kan aftales tillæg til medarbejdere, uanset den enkeltes organisatoriske tilhørsforhold.

Aftaler om tillæg mv. skal altid indgås med den organisation, der har forhandlingsretten for den pågældende stilling. Dette gælder også, selv om medarbejderen ikke er medlem af denne organisation³.

³ Finansministeriet henleder opmærksomheden på Højesteretsafgørelsen refereret i Ugeskrift for Retsvæsen 1997, side 1508. Såfremt en ikke-forhandlingsberettiget personaleorganisation har medlemmer (funktionærer) ansat på den pågældende institution, og den ikke-forhandlingsberettigede organisation retter henvendelse til ledelsen om tildeling af lokal- og chefløn, er ledelsen i henhold til Funktionærlovens § 10, stk. 2, forpligtet til forud for indgåelse af lokal- og cheflønsaftalen med den forhandlingsberettigede organisation at forhandle ledelsens indstilling med pågældende ikke-forhandlingsberettigede organisation.

Kun stillinger inden for CFU-området

Der kan ikke aftales tillæg til medarbejdere i *stillinger*, for hvilke forhandlingsretten udøves af organisationer, der ikke er tilsluttet centralorganisationerne, jf. bilag 1.

Puljegrænsen

Lokallønspuljen omfatter ansatte i stillinger på lønramme 34-niveau og derunder, jf. afsnit 6.1.

Cheflønspuljen omfatter ansatte i stillinger i lønramme 35 eller derover⁴, jf. afsnit 7.1.

Aftale om ændring af puljegrænsen

Puljegrænsen kan ved aftale ændres i op- eller nedadgående retning.

Aftale herom indgås mellem det enkelte ministerium og centralorganisationerne. Aftalen kan omfatte hele ministeriet, dele heraf eller grupper af ansatte. Samtidig med ændring af puljegrænsen, aftales hvilket beløb der skal overføres mellem puljerne.

Eksempel 1

Det aftales i en styrelse at ændre puljegrænsen således, at stillinger på lønramme 35 og 36 niveau omfattes af lokallønspuljen.

Det aftales, at der overføres 100.000 kr. fra cheflønspuljen til lokallønspuljen i forbindelse med ændringen af puljegrænsen.

I forbindelse med eventuel oprettelse af nye stillinger på lønramme 35 og 36 niveau opskrives lokallønspuljen med 30.800 kr. i niveau 1.10.97

Indberetning til SCL

Hvis der aftales ændringer af puljegrænsen, skal den enkelte institution indberette ændringen til SCL.

⁴ Med aftalen om nye lønsystemer for ansatte omfattet af overenskomsten for akademikere i staten er den overvejende del af specialkonsulenter og chefkonsulenter i henholdsvis lønramme 35 og 36 automatisk overgået til de nye lønsystemer, og er dermed ikke længere omfattet af cheflønsaftalen.

Dette kan ske på to måder:

- 1) medarbejderstatus ("lokal" eller "chef") ændres i de enkelte medarbejders registre,

eller

- 2) der flyttes midler mellem de to områder på *bevillingsiden* i SCL's puljeregnskab.

Indberetning til Finansministeriet

Ministeriet orienterer Finansministeriet om aftaler om ændring af puljegrænsen. Herved kan der tages højde for ændringen ved fremtidige opskrivninger af ministeriets lokal- og cheflønspulje.

4 PULJEBELASTNING MV.

4.1 Generelle regler

Engangsvederlag

Engangsvederlag belaster puljen med det fulde beløb, som kan genanvendes fuldt ud i det følgende puljeår.

Midlertidige tillæg

Midlertidige tillæg, herunder arbejds- eller arbejdstidsbestemte tillæg, belaster puljen med det beløb, der udbetales i det pågældende år.

Arbejdsbestemte tillæg knytter sig til udførelsen af en særlig funktion (f.eks. truck-kørsel) og ydes for det antal timer, den pågældende funktion udøves.

Arbejdstidsbestemte tillæg ydes for arbejde på ubekvemme tider og ydes i den periode, arbejdet udføres.

Midlertidige tillæg kan udbetales som et årligt eller månedligt vederlag. Midlertidige tillæg kan genanvendes, så snart tillæggen ophører.

Varige, stillingsmæssige lønforbedringer

Varige, stillingsmæssige omklassificeringer og tillæg belaster puljen med hele udgiften, og beløbet kan ikke genanvendes.

Varige, personlige lønforbedringer

For varige, personlige lønforbedringer skelnes der mellem lokalløns- og cheflønssystemet:

- *lokallønspuljen*

I lokallønspuljen belastes puljen med 60 pct. af udgiften, og beløbet kan ikke genanvendes.

- cheflønspuljen

Derimod kan varige personlige lønforbedringer af cheflønspuljen genanvendes, når personen fratræder. Disse belaster derfor puljen med det fulde beløb.

Lønforbedringsform	Puljebelastning	Genanvendelse
Engangsvederlag	Belaster puljen fuldt ud	Kan genanvendes i følgende puljeår
Midlertidige tillæg	Belaster puljen med det beløb, der udbetales i det pågældende puljeår	Kan genanvendes, når tillægget udløber
Varige stillingsmæssige omklassificeringer	Belaster puljen fuldt ud	Kan ikke genanvendes
Varige stillingsmæssige tillæg	Lokallønspuljen: Belaster puljen fuldt ud	Lokallønspuljen: Kan ikke genanvendes
	Cheflønspuljen: Belaster puljen med det beløb, der udbetales i det pågældende puljeår	Cheflønspuljen: Kan genanvendes ved ledighed
Varige personlige lønforbedringer	Lokallønspuljen: Belaster puljen med 60 pct. af udgiften	Lokallønspuljen: Kan ikke genanvendes
	Cheflønspuljen: Belaster puljen fuldt ud	Cheflønspuljen: Kan ved ledighed genanvendes

Tidligere genanvendelsesordninger bortfaldet

Tidligere genanvendelsesordninger i forbindelse med varige lønforbedringer af lokallønspuljen mv. er bortfaldet, herunder genanvendelse af

personlige varige omklassificeringer/tillæg, som er ydet af lokale midler før 1. april 1995⁵, jf. afsnit 6.2.

Løbende puljeudmøntning

Lønforbedringer kan ydes løbende i puljeåret.

For *lokallønspuljen* gælder, at uanset hvornår lønforbedringen – f.eks. en omklassificering – træder i kraft i puljeåret, belastes puljen med det fulde årlige beløb. For midlertidige tillæg gælder, at de belaster puljen i den periode, hvor tillægget gives.

For *cheflønspuljen* gælder derimod, at varige stillingsmæssige tillæg kun belaster forholdsmæssigt for den periode, hvor de er kommet til udbetaling. Tillæggene kan genanvendes ved ledighed.

Beregningsniveau

Beregningen af puljebelastningen foregår i aktuelt niveau, og puljemidlerne opskrives tilsvarende til aktuelt niveau.

Opregning af puljemidler til aktuelt niveau

I forbindelse med overførsel af puljemidler fra et puljeår til det næste, skal puljemidlerne opregnes til aktuelt niveau efter følgende formel:

$$\frac{\text{Puljebeløb} \times \text{aktuelt lønniveau}}{\text{tidligere lønniveau}}$$

Reguleringsprocenterne fremgår af Finansministeriets lønoversigter.

Nyt grundbeløb pr. 1/10 1997

10. oktober 1997 blev der indført nye grundbeløb, jf. cirkulære af 25. november 1997 om nyt grundbeløb.

⁵ Genanvendelsesordninger fra perioden forud for etableringen af lokal- og chefløns-puljerne blev som udgangspunkt ophævet i 1989. Enkelte ordninger blev dog i en periode opretholdt som særordninger, men disse er bortfaldet, og midlerne kan ikke genanvendes.

Eksempel 2

En institution har 90.000 kr. i ubrugte puljemidler fra puljeåret 1.4.1998/31.3.1999.

Beløbet omregnes til lønniveau 1. april 1999:

$$\frac{90.000 \text{ kr.} \times 104,8258}{101,8254} = 92.652 \text{ kr.}$$

4.2 Pensionsbidrag

Pension af tillæg

Som noget nyt kan det nu aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg af lokal- og cheflønspuljen. Dette gælder såvel for tjenestemænd som for overenskomstansatte.

Der kan aftales pensionsbidrag af såvel nye tillæg som af eksisterende og forhøjede tillæg⁶.

Puljen belastes af den samlede udgift til evt. pensionsbidrag efter samme principper som for tillæg, jf. afsnit 4.1.

Overenskomstansatte m.fl.

Indbetaling af pensionsbidrag sker for overenskomstansatte m.fl. efter de regler, der i øvrigt er fastsat i den fællesoverenskomst, organisationsaftale eller overenskomst mv., som den pågældende medarbejder er ansat efter.

D.v.s.:

- bidragene skal indbetales til den pensionsordning, der følger af overenskomsten/organisationsaftalen mv.
- bidragene beregnes med den bidragsprocent, der fremgår af overenskomsten/organisationsaftalen mv. Til ansatte, der er omfattet af ka-

⁶ Dog kan der ikke aftales pensionsbidrag af eksisterende tillæg for personalegrupper, hvor det i forbindelse med, at der er indført nyt lønsystem, er aftalt, at ansatte, der forbliver på det gamle lønsystem, kun kan få engangsvederlag. Der kan således f.eks. ikke aftales pensionsbidrag af eksisterende (ikke-pensionsgivende) lokallønstillæg til overenskomstansatte akademikere.

rensbestemmelser med hensyn til indbetaling af pensionsbidrag, vil der heller ikke kunne indbetales pensionsbidrag af lokallønstillæg.

- før beregning af pensionsbidraget opregnes tillægget efter reglerne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale mv.

Hvis tillæg efter vedkommende overenskomst/organisationsaftale mv. normalt ikke opregnes, før pensionsbidraget beregnes, skal tillæg af lokalløns- og cheflønspuljen heller ikke opregnes, før pensionsbidraget beregnes.

Tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsret

For tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsret indbetales pensionsbidragene til en supplerende pensionsordning, der er godkendt af Finansministeriet.

Pensionsbidragene skal indbetales til den pensionsordning, hvori vedkommende ansatte er berettiget til optagelse – afhængig af, hvilken organisation der har forhandlingsretten.

Pensionsordningerne fremgår af bilag 2 til cirkulæret om lokalløn og chefløn. Der kan ikke indbetales bidrag til andre ordninger end de anførte.

Det samlede pensionsbidrag kan højst udgøre 15 pct., men kan inden for dette maksimum frit aftales lokalt. Der indbetales 1/3 i egetbidrag og 2/3 i arbejdsgiverbidrag.

Det aftales, hvorvidt tillægget skal justeres for det egetbidrag, der trækkes.

Med virkning fra den 1. april 2000 kan det samlede pensionsbidrag på Akademikernes Centralorganisations område dog højst udgøre 16,6 pct. Hvis der på Akademikernes Centralorganisations område lokalt aftales et pensionsbidrag, der overstiger 15 pct., kan tillægget ikke opregnes for egetbidraget.

Øgede pensionsbidrag som følge af omklassificering - forlods afregnet

Lokalløns- og cheflønspuljerne belastes som hovedregel ikke af forøgede udgifter til pensionsbidrag som følge af omklassificering (oprykning til højere lønramme/skalatrin), idet der forlods er afregnet herfor.

4.3 Særlig feriegodtgørelse

Lokalløns- og cheflønspuljen belastes ikke med merudgiften til særlig feriegodtgørelse af lønforbedringer, idet der forlods er afregnet herfor.

4.4 Deltidsansatte

Af hensyn til sammenligneligheden mellem tillægsstørrelser mv. er det praktisk, at lønforbedringer - bortset fra engangsvederlag og omklassificering - aftales i beløb, der forudsætter fuldtidsbeskæftigelse.

Lønforbedringer til deltidsbeskæftigede ydes med et forholdsmæssigt beløb svarende til beskæftigelsesgraden. Puljebelastningen reduceres tilsvarende.

Ændringer i beskæftigelsesgraden

Ved senere ændringer i beskæftigelsesgraden – i opadgående eller nedadgående retning – ændres tillæggets størrelse i overensstemmelse med den aktuelle beskæftigelsesgrad. Disse ændringer påvirker ikke puljebelastningen.

Eksempel 4

Det er aftalt, at en medarbejder skal have et midlertidigt tillæg på 25.000 kr. om året i 2 år. Den pågældende er ansat med en ansættelseskvote på 32/37.

Tillægget belaster puljen med:
 $25.000 \text{ kr.} \times 32/37 = 21.622 \text{ kr. pr. år.}$

Hvis den pågældende senere overgår til fuld beskæftigelse, øges tillægget tilsvarende. Denne forhøjelse belaster ikke puljen. Ved udløbet af de 2 år tilbageføres den oprindelige udgift på 21.622 kr.

4.5 Beregning af puljeudgiften ved omklassificering "Løntrekanten"

Puljeudgiften ved omklassificering kan findes ved opslag i nedenstående tabel, den såkaldte "løntrekant", pr. 1.4.99.

Løntrekanten kan benyttes ved omklassificeringer af tjenestemænd, ansatte på tjenestemandslignende vilkår og overenskomstsansatte med skatetransaktionsafsløning, når disse følger tjenestemændenes lønrammer.

Løntrekanten viser merudgiften beregnet som slutlønsdifferencen med eventuel reduktion for forsinket virkning af den fulde merudgift.

Rabat for forsinket gennemslag

Reduktionen udgør 2 pct. for hvert år, det tager at komme fra slutløn i den gamle lønramme til slutløn i den nye lønramme. Denne rabat modsvare, at den fulde merudgift først slår igennem, når vedkommende er kommet op på sluttrinnet i den nye lønramme.

Stedtilægssats

Generelt benyttes stedtilægssats III ved beregning af merudgift uanset den konkrete stedtilægssindsplacering.

Ny lr.	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
21	3.835															
22	7.741	3.907														
23	15.167	11.486	8.058													
24	18.350	15.466	11.716	4.146												
25	22.242	18.714	15.777	8.377	4.231											
26	25.228	22.847	19.252	12.354	8.723	4.492										
27	29.180	25.806	23.385	16.666	12.686	8.984	4.492									
28	34.717	31.190	27.595	20.182	17.079	13.018	9.068	4.577								
29	43.386	39.859	36.264	28.851	25.037	21.144	17.752	13.440	9.423							
30	49.294	45.766	42.172	34.759	30.945	27.052	22.920	19.604	15.211	6.422						
31		51.835	48.241	40.828	37.014	33.121	28.989	24.856	21.543	13.018	6.597					
32			56.847	49.112	45.132	41.070	36.758	32.446	28.052	19.007	12.842	6.780				
33				58.125	53.979	49.748	45.256	40.765	36.188	26.765	20.344	13.747	6.967			
34					68.491	64.260	59.769	55.277	50.700	41.277	34.856	28.259	21.479	14.512		
35						86.460	81.969	77.477	72.900	63.477	57.056	50.459	43.679	36.712	22.200	
36							106.566	102.074	97.497	88.075	81.653	75.056	68.276	61.309	46.797	24.597
37								141.514	136.937	127.514	121.093	114.496	107.716	100.749	86.237	64.037

Kontorfunktionærer

For kontorfunktionærer udgør den samlede puljebelastning ved omklassificering til højere stillingskategori:

Stilling	Puljebelastning 1. april 1999 ved personlig omklassificering	Puljebelastning 1. april 1999 ved stillingsmæssig omklassificering
assistent til overassistent	7.850 kr.	13.082 kr.
overassistent til kontorfuldmægtig	13.626 kr.	22.711 kr.
kontorfuldmægtig til ekspeditionssekretær	11.558 kr.	19.262 kr.
ekspeditionssekretær til afdelingsleder I	13.759 kr.	22.932 kr.

Oprykning til højere skalatrin end sluttrinnet

En række overenskomstgrupper har en lønskala, hvor de enkelte trin svarer til tjenestemændenes skalatrin. Disse grupper, de såkaldt skalatrinssaf-lønnede, har mulighed for at forlænge lønforløbet (ud over sluttrinnet) med et eller flere skalatrin (jf. afsnit 6.4). For disse er det ikke muligt at aflæse merudgiften ved hjælp af løntrekanten, da den ikke viser udgiften for de enkelte skalatrin. Der skal derfor i sådanne tilfælde foretages en selvstændig beregning.

Eksempel 5

Lønforløbet for en overenskomstansat, der er på sluttrin i et lønforløb svarende til lønramme 26 (skalatrin 38) forlænges personligt med skalatrin 39 og 40.

Løn på skalatrin 40, stedtillægssats III 279.830 kr.

Løn på skalatrin 38, stedtillægssats III 270.762 kr.

Lønstigningen udgør 9.068 kr.

I forløb med 2-årige løntrin vil medarbejderen være 4 år om at nå det nye sluttrin, hvorfor puljebelastningen reduceres med 8%, hvilket giver 8.343 kr.

Da lønforbedringen er personlig, belastes puljen kun med 60% af udgiften, dvs. 5.006 kr.

4.6 Lønkoder til SCL-systemet

Lønforbedringer af lokalløns- og cheflønspuljen sker til SCL-systemet med følgende koder:

Lokalløn

- 290 Engangsvederlag, midlertidige tillæg, herunder arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte tillæg
- 291 Varige personlige omklassificeringer og tillæg, herunder "hop på skalaen"
- 293 Varige stillingsmæssige omklassificeringer og tillæg

Chefløn

- 260 Engangsvederlag⁷
- 261 Midlertidige tillæg
- 262 Varige personlige tillæg
- 263 Varige personlige omklassificeringer
- 267 Varige stillingsmæssige omklassificeringer

Afgørende for indberetningskoden er lønforbedringens form.

Pensionsbidrag indberettes under samme kode som den løndel, som bidraget er knyttet til.

⁷ Herunder også engangsvederlag efter protokollatet om engangsvederlag til chefer

5 PULJEREGNSKAB OG NEDSKRIVNING AF PULJER

5.1 Puljeregnskab

Regnskabspligt

De enkelte ministerier, styrelser og institutioner har ansvaret for at føre regnskab med de tildelte puljemidler.

Principperne i puljeregnskabet er:

- at midlertidige tillæg belaster puljen i den periode, tillægget ydes
- at engangsvederlag, der er ydet i perioden 1. april til 31. marts, kan genanvendes den efterfølgende 1. april
- at varige tillæg/omklassificeringer af *lokallønspuljen* medfører en varig nedskrivning af puljen - dog kun med 60% af udgiften for så vidt angår personlige tillæg/omklassificeringer
- at tillæg og personlige omklassificeringer af *chefløns puljen* belaster puljen med det fulde beløb i den periode, lønforbedringen ydes. Ved stillingsmæssige omklassificeringer nedskrives chef løns puljen varigt
- at der ikke skal omkostningsberegnes for særlig feriegodtgørelse og øgede pensionsindbetalinger som følge af omklassificeringer, idet der forlods er afregnet herfor

Derimod belastes puljerne af evt. pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg. Belastningen beregnes på samme måde som tillæggene i øvrigt

- at puljen (bestående af overførte og genanvendelige midler) i forbindelse med overgang til nyt puljeår 1. april og i forbindelse med øvrige generelle reguleringer opreguleres til aktuelt niveau

Eksempel 5	
En institution har forbrugt følgende <i>lokalløn</i> -puljemidler:	
<u>Pulje pr. 1. april 1997:</u>	282.296 kr.
Forbrug i perioden 1. april 1997 – 31. marts 1998	
- varige stillingsmæssige lønforbedringer	90.000 kr.
- engangsvederlag	<u>110.000 kr.</u>
Uforbrugte midler pr. 31. marts 1998	82.296 kr.
<u>Pulje pr. 1. april 1998:</u>	
- opregulerede uforbrugte midler (82.296 kr. x 101,8254/100,000)	83.798 kr.
- opregulerede genanvendelige midler (110.000 kr. x 101,8254/100,000)	112.008 kr.
- forhøjelse af pulje pr. 1. april 1998	<u>40.312 kr.</u>
I alt	236.118 kr.
Forbrug i perioden 1. april 1998 - 31. marts 1999	
- varige stillingsmæssige lønforbedringer	100.000 kr.
- engangsvederlag	40.000 kr.
- midlertidige tillæg (60.000 kr. pr. år i 2 år)	<u>60.000 kr.</u>
Uforbrugte midler pr. 31. marts 1999	36.118 kr.
<u>Pulje pr. 1. april 1999:</u>	
- opregulerede uforbrugte midler (36.118 kr. x 104,8258/101,8254)	37.182 kr.
- opregulerede genanvendelige midler (40.000 kr. x 104,8258/101,8254)	41.179 kr.
- forhøjelse af pulje pr. 1. april 1998	<u>46.800 kr.</u>
I alt til disposition	125.161 kr.

Eksempel 6

En institution har forbrugt følgende *chefløn*-puljemidler:

<u>Pulje pr. 1. april 1997:</u>	180.000 kr.
Forbrug i perioden 1. april 1996 – 31. marts 1997	
- personlige tillæg	70.000 kr.
- engangsvederlag	<u>90.000 kr.</u>
Uforbrugte midler pr. 31. marts 1998	20.000 kr.
<u>Pulje pr. 1. april 1998:</u>	
- opregulerede uforbrugte midler (20.000 kr. x 101,8254/100,0000)	20.365 kr.
- opregulerede genanvendelige midler (90.000 kr. x 101,8254/100)	91.643 kr.
- forhøjelse af pulje pr. 1. april 1998	<u>30.000 kr.</u>
I alt	142.008 kr.
Forbrug i perioden 1. april 1998 – 31. marts 1999	
- personlige tillæg	60.000 kr.
- engangsvederlag	50.000 kr.
- midlertidige tillæg (12.000 kr. pr. år i 2 år)	<u>12.000 kr.</u>
Uforbrugte midler pr. 31. marts 1999	20.008 kr.
Oprettelse af stillinger i henholdsvis lønramme 35 og 36 den 1. april 1998. Puljen opskrives med 2 x 31.362 kr.	
<u>Pulje pr. 1. april 1999:</u>	
- opskrivning af puljen pga. stillingsoprettelser	62.724 kr.
- opregulerede uforbrugte midler (20.008 kr. x 104,8258/101,8254)	20.598 kr.
- opregulerede genanvendelige midler (50.000 kr. x 104,8258/101,8254)	51.473 kr.
- forhøjelse af pulje pr. 1. april 1999	<u>30.600 kr.</u>
I alt til disposition	165.395 kr.

5.2 Nedskrivning af puljer i forbindelse med indførelse af nye lønsystemer

I forbindelse med indførelsen af nye lønsystemer og forsøg med nye lønsystemer fra og med 1. januar 1998 skal de eksisterende lokallønspuljer

reduceres i et omfang, der svarer til lønsummen for de medarbejdergrupper, der er overgået til nye lønsystemer eller forsøg med nye lønsystemer.

Nedskrivning af eksisterende puljer

Den løbende nedskrivning som følge af løbende overgang til de nye lønsystemer foretages af de enkelte ministerier eller de institutioner, hvortil kompetencen er delegeret.

Nedskrivning af nye puljemidler

Der henvises til Vejledning om de nye lønsystemer i staten, pkt. 6.4.1. om nedskrivning af lokallønsmidler.

I det følgende vises et eksempel på, hvorledes der skulle beregnes i forbindelse med overenskomst-ansatte akademikers overgang til det nye lønsystem pr. 1. januar 1998.

Eksempel 7

En institution har pr. 1. april 1997 en lokallønspulje på 300.000 kr.

I perioden fra 1. april 1997 til 31. december 1997 er puljen udmøntet på følgende måde:

Varige lønforbedringer	100.000 kr.
Midlertidige tillæg til medarbejdere der 1. januar 1998 overgår til nye lønsystemer	40.000 kr.
Midlertidige tillæg til medarbejdere, der ikke overgår til nye lønsystemer	50.000 kr.
Engangsvederlag	<u>30.000 kr.</u>
I alt	220.000 kr.
Uforbrugte midler pr. 31. december 1997	80.000 kr.

Lønsummen til de medarbejdere, der pr. 1. januar 1998 overgår til det nye lønsystem, er opgjort til 50%.

reduceres i et omfang, der svarer til lønsummen for de medarbejdergrupper, der er overgået til nye lønsystemer eller forsøg med nye lønsystemer.

Nedskrivning af eksisterende puljer

Den løbende nedskrivning som følge af løbende overgang til de nye lønsystemer foretages af de enkelte ministerier eller de institutioner, hvortil kompetencen er delegeret.

Nedskrivning af nye puljemidler

Der henvises til Vejledning om de nye lønsystemer i staten, pkt. 6.4.1. om nedskrivning af lokallønsmidler.

I det følgende vises et eksempel på, hvorledes der skulle beregnes i forbindelse med overenskomst-ansatte akademikers overgang til det nye lønsystem pr. 1. januar 1998.

Eksempel 7

En institution har pr. 1. april 1997 en lokallønspulje på 300.000 kr.

I perioden fra 1. april 1997 til 31. december 1997 er puljen udmøntet på følgende måde:

Varige lønforbedringer	100.000 kr.
Midlertidige tillæg til medarbejdere der 1. januar 1998 overgår til nye lønsystemer	40.000 kr.
Midlertidige tillæg til medarbejdere, der ikke overgår til nye lønsystemer	50.000 kr.
Engangsvederlag	<u>30.000 kr.</u>
I alt	220.000 kr.
Uforbrugte midler pr. 31. december 1997	80.000 kr.

Lønsummen til de medarbejdere, der pr. 1. januar 1998 overgår til det nye lønsystem, er opgjort til 50%.

6 LOKALLØN

6.1 Generelle bemærkninger

Lokallønspuljens område

Lokallønspuljen omfatter ansatte i stillinger i lønramme 1-34 og tilsvarende niveauer på overenskomstområdet⁸.

Ansatte, der er overgået til nye lønsystemer, herunder forsøg med nye lønsystemer, er ikke omfattet af lokallønspuljen.

For ansatte efter overenskomsten for akademikere, der er forblevet på "det gamle" lønsystem, gælder der den særrregel, at de *kun* kan få *engangsvederlag* af lokallønspuljen. Overenskomstansatte akademikere kan således ikke få nye varige eller midlertidige tillæg af lokallønspuljen, men eksisterende, varige og midlertidige tillæg løber videre⁹.

Frivillighedsprincip

Udmøntning af lokallønspuljen er frivillig – lokallønspuljen er således et maksimum for hvor meget, der kan udmøntes.

Lokalløn kan bruges til personlige og stillingsmæssige lønforbedringer.

Lønforbedringen kan have følgende form (jf. dog ovenfor vedrørende overenskomstansatte akademikere og note 9):

⁸ Lektorstillinger ved de højere uddannelsesinstitutioner er omfattet af lokallønspuljen, uanset om de pågældende stillingsindehavere er ansat på tjenestemandsvilkår med en personlig omklassificering i lønramme 36.

⁹ Tilsvarende gælder for f.eks. lærere ved ergo- og fysioterapeutskolerne, lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (seminarier mv.), CO II-lærere ved erhvervsskolerne og laboratoriefunktionærer (HK/STAT).

Personlige lønforbedringer

- *Personlige omklassificeringer*
- *Tillæggelse af anciennitet*, dvs. ”hop på skalaen” for overenskomstansatte eller aflønning på et skalatrin, der ligger ud over lønskalaen for den pågældende stillingskategori.
- *Varige tillæg*
- *Midlertidige tillæg*, herunder arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg
- *Engangsvederlag*

Stillingsmæssige lønforbedringer

- *Stillingsmæssige omklassificeringer*, der gennemføres for enkelte stillinger eller stillingsgrupper
- *Stillingsmæssige tillæg*, der ydes i form af funktionstillæg til enkeltpersoner eller mindre grupper

Der er ikke mellem de centrale parter (Finansministeriet og centralorganisationerne) fastsat en øvre grænse for størrelsen af de tillæg, der kan aftales.

Pensionsgivende tillæg

Det kan aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg. Dette gælder såvel for tjenestemænd som for overenskomstansatte. Der henvises til afsnit 4.2.

Hovedprincipper i puljeberegningen

Hovedprincipper i puljeberegningen er:

- ved varige lønforbedringer, såvel personlige som stillingsmæssige, nedskrives puljen varigt
- varige, personlige lønforbedringer belaster kun puljen med 60 pct. af omkostningen

- særlig feriegodtgørelse og øgede omkostninger til pensionsbidrag som følge af omklassificeringer (oprykning til højere (skala)trin/lønramme) indgår ikke i omkostningsberegningen, idet der forlods er afregnet for dette.
- omkostninger til evt. pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg belaster puljen og beregnes efter samme principper som tillæggene.

I det følgende gennemgås beregningsprincipper mv. for de forskellige former for lønforbedringer, der kan ydes af lokallønspuljen.

6.2 Personlig omklassificering

En varig personlig lønforbedring kan aftales som en personlig omklassificering med henvisning til stillingsindehaverens personlige kvalifikationer.

Der er ikke genanvendelsesadgang for personlige omklassificeringer. Beløbet tilbageføres således *ikke* til puljen, når den pågældende medarbejder fratræder. Derfor belastes lokallønspuljen alene med 60% af udgiften.

Eksempel 8

En teknisk medarbejder omklassificeres personligt fra lønramme 16/17 til lønramme 22.

Sluttrin for lønramme 16/17 er skalatrin 26 (224.041 kr.)

Sluttrin for lønramme 22 er skalatrin 33 (249.836 kr.)

Differencen udgør 25.795 kr. Der ydes en rabat på 2% for hvert år, det varer at nå sluttrinnet i den nye lønramme, jf. nærmere under afsnit 4.5. Sluttrin vil i forløb med 2-årige trin opnås efter 6 år. Udgiften skal derfor reduceres med 12%, hvilket giver 22.700 kr.

Omklassificeringen belaster lokallønspuljen med 60%, dvs. 13.620 kr.

Lokallønspuljen nedskrives varigt med beløbet.

Ved ledighed skal stillingen slås op i den oprindelige lønramme, da omklassificeringen er personlig.

Personlig omklassificering indberettes til SCL med lønkode 291.

Ved personlig såvel som stillingsmæssig omklassificering skal det lokalt aftales, hvad der sker med evt. personlige tillæg, som den pågældende har oppebåret i stillingen med den hidtidige klassificering. Tillægget kan bevares, eller det kan helt eller delvist bortfalde ved oprykningen.

Aftales det, at den pågældendes personlige tillæg nedsættes eller bortfalder, vil tillægget/nedsættelsen blive ført tilbage til puljen og dermed blive genanvendeligt.

Personlige varige tillæg belaster normalt kun lokallønspuljen med 60%, hvorfor det beløb, der tilbageføres til lokallønspuljen ligeledes reduceres til 60%.

Beløbet kan genanvendes fra det tidspunkt, det bliver ført tilbage til puljen.

Eksempel 9

En medarbejder omklassificeres personligt fra lønramme 33 til lønramme 34. Medarbejderen har et personligt tillæg på 6.080 kr., som skal bortfalde i forbindelse med omklassificeringen.

Differencen mellem lønramme 33 og lønramme 34 udgør 14.512 kr. Omklassificeringen belaster lokallønspuljen med 60 %, dvs. 8.707 kr.

Det personlige varige tillæg på 6.080 kr. tilbageføres med 60 % af værdien, dvs. 3.648 kr., der kan genanvendes med det samme.

6.3 Personlig oprykning – "hop på skalaen"

Personlig oprykning – ”hop på skalaen” - kan ske til højere skalartrin/løntrin.

Hop på skalaen kan f.eks. anvendes i forbindelse med nyansættelser, hvor det af hensyn til rekruttering kan være rimeligt at tillægge forhøjet anciennitet, hvis medarbejderen har særlige kvalifikationer, der ikke fuldt ud kan tilgodeses gennem de almindelige anciennitetsregler.

Ligeledes kan der tillægges forhøjet anciennitet til allerede ansatte.

Beløbet tilbageføres *ikke* til puljen, når den pågældende medarbejder fra-træder. Derfor belastes lokallønspuljen kun med 60% af udgiften.

Eksempel 10

En stilling i lønramme 18 besættes af en nyuddannet medarbejder. Den pågældende tillægges forhøjet anciennitet (3 løntrin) fra skalatrin 24 til 27.

Differencen mellem skalatrin 24 (217.312 kr.) og skalatrin 27 (227.507 kr.) udgør 10.195 kr. Puljebelastningen er 60% og udgør således 6.117 kr.

Beløbet kan ikke genanvendes.

Personlig oprykning til højere skalatrin/løntrin indberettes til SCL med lønkode 291.

Tillæggelse af lønanciennitet er principielt varig, men når den pågældende medarbejder når sluttrinnet på lønforløbet, forsvinder effekten, idet medarbejderen ikke stiger ud over sluttrinnet på den pågældende skala.

Den forhøjede lønanciennitet følger den pågældende ved overgang til andet tjenestested inden for samme ansættelsesområde. Ved overgang til et nyt ansættelsesområde har den nye ansættelsesmyndighed mulighed for at tillægge forhøjet lønanciennitet efter reglerne i vedkommende fællesoverenskomst (dvs. uden for pulje).

6.4 Højere sluttrin for skalatrins aflønnede overenskomstansatte

En række overenskomstgrupper har en lønskala, hvor de enkelte trin svarer til tjenestemændenes skalatrin. Disse grupper (i det følgende benævnt skalatrins aflønnede) har mulighed for at få tillagt et højere sluttrin¹⁰.

Ved oprykning til et sådant højere sluttrin ydes eventuelle faste stillingsmæssige tillæg som på sluttrinnet i det normalt forudsatte forløb.

¹⁰ Overenskomstgrupper, der følger en anden lønskala end tjenestemændenes, har ikke tilsvarende mulighed for at få tillagt et højere sluttrin.

Beløbet tilbageføres *ikke* til puljen, når den pågældende medarbejder fratræder. Derfor belastes lokallønspuljen kun med 60% af udgiften.

Eksempel 11

Det aftales, at en overenskomstansat afdelingsleder I på skalatrin 43 aflønnes personligt på skalatrin 45.

Udgiften til oprykningen svarer til differencen mellem skalatrin 43 (295.675 kr.) og skalatrin 45 (309.052 kr.), der udgør 13.377 kr.

Oprykningen belaster puljen med 60% af udgiften svarende til 8.026 kr.

Stillingsbetegnelsen ændres ikke herved.

Pensionsbidraget skal beregnes på grundlag af den nye indplacering.

Hvis der er aftalt et karriereforløb, for eksempel som for kontorfunktionærer, kan oprykning til et højere løntrin kun ske inden for det fastsatte karrierelønforløb. Det er således eksempelvis ikke muligt at rykke en assistent til et løntrin uden for assistent-skalaen, men inden for overassistent-skalaen, uden at omklassificere den pågældende til overassistent.

6.5 Varige, personlige tillæg

Varige, personlige tillæg knytter sig til den pågældende medarbejder og kan *ikke* genanvendes. Lokallønspuljen belastes derfor kun med 60% af den årlige udgift.

Eksempel 12

Der er mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten indgået aftale om, at to overenskomtsansatte medarbejdere hver ydes et varigt personligt tillæg på 12.000 kr. årligt, og at der indbetales pensionsbidrag af tillægget.

Efter den pågældende organisationsaftale er pensionsbidragsprocenten 12, og tillægget opregnes med $100/96$ før beregning af pensionsbidrag.

Tillæggene udgør $2 \times 12.000 \text{ kr.} = 24.000 \text{ kr.}$ Hertil kommer pensionsbidrag på i alt 12 % af $(2 \times 12.000 \text{ kr.} \times 100/96) = 3.000 \text{ kr.}$ Samlet er udgiften således 27.000 kr.

Varige personlige tillæg belaster lokallønspuljen med 60 %, hvorfor puljebelastningen udgør 16.200 kr.

Ved ledighed slås stillingerne op uden tillæg, da disse var konkret begrundet i de pågældende medarbejders personlige kvalifikationer. Der er ikke genanvendelsesadgang.

Varige, personlige tillæg indberettes til SCL med lønkode 291.

6.6 Midlertidige tillæg

Midlertidige tillæg er tillæg, der ydes i et nærmere fastsat tidsrum eller så længe en given funktion varetages.

Er der tale om *tidsbegrænsede* tillæg, skal start- og slutdatoen fremgå af den konkrete aftale.

Er der tale om *funktionsbestemte* tillæg, bør det angives, at tillægget er aftalt for den periode i hvilken, den særlige funktion udøves.

Arbejdsbestemte og *arbejdstidsbestemte* tillæg omfatter den periode, i hvilken det pågældende arbejde udføres.

Midlertidige tillæg, herunder arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg, belaster puljen med hele udgiften og kan genanvendes, når tillægget ophører. Dvs., at et tillæg, der udløber 30. juni, kan genanvendes den 1. juli samme år. Det er en ændring i forhold til den tidligere aftale, at man nu kan genanvende midlertidige tillæg, så snart tillægget ophører.

Eksempel 13

Det er mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten aftalt, at der ydes 4 midlertidige tillæg:

- to midlertidige tillæg på 1.000 kr. om måneden i perioden fra 1. april 1999 til 31. marts 2000.
- to midlertidige tillæg på 1.000 kr. om måneden i perioden 1. juni 1999 til 31. marts 2001.

Tillæggene belaster puljen med den faktiske udgift i de respektive puljeår.

Belastning i puljeåret 1999/2000:

- De to første tillæg belaster puljen i hele puljeåret (1. april 1999 til 31. marts 2000) dvs. med 2x12.000 kr.
- De to andre tillæg belaster puljen i 10 måneder (1. juni 1999 til 31. marts 2000) dvs. med 2x10.000 kr.

Dvs. i alt 44.000 kr. i puljeåret 1999/2000

Belastning i puljeåret 2000/2001:

- De to sidste tillæg belaster puljen i hele puljeåret (1. april 2000 til 31. marts 2001), dvs. med 2x12.000 kr.

Dvs. i alt 24.000 kr. i puljeåret 2000/2001

Midlertidige tillæg indberettes til SCL med lønkode 290.

Der er ikke i aftalen fastsat nogen øvre grænse for varigheden af midlertidige tillæg. Et tillæg bør dog under normale omstændigheder ikke strække sig mere end maksimalt ét år ud over den pågældende overenskomstperiode. Det midlertidige tillæg kan dog efterfølgende aftales på ny (forlænges).

6.7 Engangsvederlag

Engangsvederlag kan aftales både til enkeltpersoner og til grupper af ansatte.

Engangsvederlag belaster puljen med det faktiske beløb. Midlerne kan genanvendes i det efterfølgende puljeår. Engangsvederlag ydet i perioden 1. april til 31. marts kan genanvendes efterfølgende 1. april.

Eksempel 14

Det er mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten aftalt, at der pr. 1. september ydes et engangsvederlag på 15.000 kr. til 3 medarbejdere og et engangsvederlag på 10.000 kr. til to medarbejdere.

Engangsvederlagene belaster puljen med det fulde beløb dvs. 65.000 kr. Beløbet kan genanvendes i det efterfølgende puljeår.

Engangsvederlag indberettes til SCL med lønkode 290.

6.8 Stillingsmæssige omklassificeringer

Lønforbedringer kan aftales som stillingsmæssige omklassificeringer, når der er sket ændringer i stillingsindholdet, jf. Personaleadministrativ Vejledning (PAV), kapitel 12, bilag 12.6.

Stillingsmæssige omklassificeringer belaster puljen med hele udgiften, idet stillingen i forbindelse med ledighed opslås med den højere klassificering. Puljen nedskrives varigt med beløbet.

Eksempel 15

En tjenstemandsstilling i lønramme 9 omklassificeres til lønramme 12.

Sluttrin for lønramme 9 er skalatrin 18 (198.849 kr.)

Sluttrin for lønramme 12 er skalatrin 21 (207.819 kr.)

Differencen mellem sluttrinnet i lønramme 9 og i lønramme 12 udgør 8.970 kr. Der ydes en rabat på 2% for hvert år, det varer for medarbejderen at nå sluttrinnet i den nye lønramme, jf. nærmere under pkt. 4.2. Sluttrin vil i forløb med 2-årige trin opnås efter 4 år: Udgiften skal derfor reduceres med 8%, hvilket giver en puljebelastning på 8.252 kr.

Ved ledighed slås stillingen op i lønramme 12.

Der henvises i øvrigt til løntrekanten, afsnit 4.5.

Stillingsmæssige omklassificeringer indberettes til SCL med lønkode 293.

Det kan lokalt aftales, at personlige varige og midlertidige tillæg opretholdes ved stillingsmæssige omklassificeringer. Hvis sådanne tillæg bortfalder, modregnes der ved udgiftsberegningen af omklassificeringen, idet personlige varige tillæg kun modregnes med 60% af tillægsbeløbet. Ved

stillingsmæssige omklassificeringer kan puljemidlerne ikke genanvendes, og lokallønspuljen nedskrives varigt med det anvendte beløb.

Nedlægges stillingen, opskrives lokallønspuljen ikke med det beløb, der er anvendt til omklassificering.

6.8.1 Særligt om omklassificering til lønramme 35 og 36

Overflytning til cheflønspuljen

Ved omklassificering af en stilling i lønramme 34 eller derunder til lønramme 35 og derover rykkes stillingen fra lokallønspuljen til cheflønspuljen.

Finansieres af lokallønspuljen

Udgiften til omklassificering til lønramme 35 og derover af stillinger, der er omfattet af lokallønspuljen, afholdes af lokallønspuljen. Tilsvarende gælder for tillæg, der ydes i forbindelse med omklassificeringen.

Princippet er således, at det er afsenderpuljen, der finansierer udgiften.

Puljebelastning

Ved en personlig omklassificering belastes puljen med 60% af udgiften.

Ved stillingsmæssige omklassificeringer med hele udgiften.

Eksempel 16

En stilling i lønramme 34 omklassificeres som følge af varige stillingsmæssige ændringer til lønramme 35.

Lønnen i lønramme 34 udgør 330.530 kr.

Lønnen i lønramme 35 udgør 352.730 kr.

Differencen udgør 22.200 kr.

Da der er tale om en stillingsmæssig omklassificering, belastes lokallønspuljen med det fulde beløb.

Stillingsmæssige omklassificeringer indberettes til SCL med lønkode 293.

Såfremt der efterfølgende ydes lønforbedringer til den omklassificerede stilling – i form af tillæg eller engangsvederlag – vil disse skulle afholdes af cheflønspuljen.

6.8.2 Gruppevise omklassificeringer

Ministeriespecifikke personalegrupper

Der kan decentralt aftales gruppevise omklassificeringer af stillinger op til og med lønramme 34 for personalegrupper, der *kun findes inden for det pågældende ministerium*¹¹.

Tværgående personalegrupper

I særlige tilfælde kan der dog indgås aftale om gruppevise omklassificeringer inden for et ministerområde af personalegrupper, der findes på flere ministerområder, når arbejdets særlige karakter, særlig efter- og videreuddannelse eller specifikke kvalifikationer kan begrunde det.

Følgende kriterier kan danne grundlag for udvælgelsen af gruppen:

- at arbejdsopgaverne klart afviger fra de arbejdsopgaver, som normalt udføres i denne stillingskategori
- at en særlig efteruddannelse er nødvendig for at kunne udføre opgaverne
- at stillingsbetegnelsen viser, at der er tale om stillinger, som adskiller sig fra den øvrige del af personalegruppen

Udvælgelsen af de personer, som indgår i gruppen, foretages på baggrund af en individuel vurdering af arbejdsopgaver og stillingsindhold.

Udgiften til gruppevise omklassificeringer følger principperne for stillingsmæssige omklassificeringer.

¹¹ Der kan ikke lokalt aftales gruppevise omklassificeringer, der indebærer oprykning til lønramme 35 og 36. Dette gælder også i institutioner, som har ændret puljegrænsen, således at stillinger i lønramme 35 og 36 omfattes af lokallønspuljen. Forslag om sådanne gruppevise omklassificeringer skal forelægges for Finansministeriet.

7 CHEFLØN

7.1 Generelle bemærkninger

Cheflønspuljens område

Cheflønspuljen omfatter ansatte i stillinger, der er klassificeret i lr. 35 og derover¹².

Dog er stillinger, hvis tillæg fastsættes efter indstilling fra topchefudvalget (dvs. stillinger som departementschef, højesteretspræsident, forsvarschef og rigsstatistikere), ikke omfattet.

Special- og chefkonsulenter, der er ansat efter overenskomsten for akademikere i staten, og som er overgået til det nye lønsystem, er ikke længe omfattet af cheflønspuljen.

Frivillighedsprincip

Udmøntning af cheflønspuljen er frivillig.

Anvendelsesformer

Lønforbedringer af cheflønspuljen kan ske som:

- *Omklassificeringer* - personlige eller stillingsmæssige
- *Varige tillæg*
- *Midlertidige tillæg*
- *Engangsvederlag*

¹² Cheflønspuljen omfatter tillige ansatte i stillinger, der pr. 1. april 1991 var besat på overenskomstvilkår med et pensionsgivende tillæg, der er større end 43.000 kr. (niveau 1. oktober 1984) – svarende til 57.600 kr. i niveau oktober 1997.

Pensionsbidrag af tillæg

Det kan aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg. Dette gælder såvel for tjenestemænd som for overenskomstansatte, jf. afsnit 4.2.

Genanvendelsesadgang - fuld puljebelastning

Samtlige lønforbedringer (incl. evt. pensionsbidrag i tilknytning til varige og midlertidige tillæg) belaster puljen med det fulde beløb, der kan genanvendes ved ledighed.

7.2 Omklassificeringer

På cheflønsområdet kan der lokalt kun aftales omklassificering af enkeltstillinger fra lønramme 35 til lønramme 36.

Derimod skal omklassificering af stillinger til lønramme 37 og derover aftales mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Gruppevis omklassificeringer af stillinger til lønramme 35 og derover aftales ligeledes mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, typisk i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Omklassificeringer, herunder omklassificeringer af stillinger til lønramme 37 eller derover, belaster cheflønspuljen, medmindre der mellem Finansministeriet og vedkommende organisation er indgået særlig aftale om finansiering via centrale puljemidler.

Omklassificeringer af enkeltstillinger kan være personlige eller stillingsmæssige.

Eksempel 17

En stilling i lønramme 35 omklassificeres som følge af varige stillingsmæssige ændringer til lønramme 36.

Lønnen i lønramme 35 udgør 352.730 kr.

Lønnen i lønramme 36 udgør 377.328 kr.

Differencen udgør 24.598 kr.

Cheflønspuljen belastes med det fulde beløb, og beløbet kan ikke genanvendes.

Stillingsmæssige omklassificeringer indberettes til SCL med lønkode 267. Personlige omklassificeringer indberettes til SCL med lønkode 263.

Ved *personlige* omklassificeringer tilbageføres beløbet ved ledighed i stillingen – og stillingen genbesættes i den oprindelige lønramme.

Ved *stillingsmæssige* omklassificeringer nedskrives puljen varigt.

I begge tilfælde belastes puljen med det fulde beløb.

7.3 Tillæg – varige og midlertidige tillæg

Forhandlings- og aftaleprocedure

Med hensyn til forhandlings- og aftaleproceduren for varige og midlertidige tillæg skal der skelnes mellem:

- A. den procedure, der med visse undtagelser gælder for stillinger i lr. 37 og derover samt visse stillinger i lr. 35 og 36,
- B. den procedure, der gælder for de stillinger i lr. 37 og derover, der er undtaget fra den generelle regel, samt for øvrige stillinger i lr. 35 og 36.

A. Stillinger i lr. 37 og derover samt visse stillinger i lr. 35 og 36

For

- ansatte i stillinger i lønramme 37 og derover
- *inden for ACs forhandlingsområde*: ansatte i stillinger som institutionschef i lønramme 35 og 36
- *inden for ACs forhandlingsområde*: ansatte i stillinger som kontorchef i lønramme 36 samt ansatte i stillinger i lønramme 36 med anden stillingsbetegnelse end kontorchef (f.eks. økonomichef, sekretariatschef, afdelingsleder, IT-chef) i den udstrækning disse har ledelsesansvar eller kan sidestilles med kontorchefer¹³

¹³ Aftalen omfatter ikke special- og chefkonsulenter omfattet af det nye lønsystem for akademikere.

forhandles varige og midlertidige tillæg mellem ledelsen og den enkelte ansatte. Den ansatte kan under forhandlingen lade sig bistå af sin faglige organisation eller en repræsentant, der er bemyndiget af organisationen.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse. Organisationen kan inden for en frist af 7 kalenderdage fra modtagelsen kræve forhandling. Hvis der ikke fremsættes et sådant krav, anses forhandlingsresultatet for godkendt.

B. Undtagelser

Undtaget fra disse forhandlingsregler er dels øvrige stillinger i lr. 35 og 36 dels nedennævnte stillinger i lønramme 37 og derover:

- Stillinger som dommer, justitssekretær, rigsadvokat, statsadvokat, vicesstatsadvokat, politiadvokat, politimester, vicepolitimester, politidirektør, vicepolitidirektør, rigspolitichef, vicerigspolitichef, chefpolitinspektører og chefkriminalinspektører
- formand for og medlem af ankenævn og andre klageorganer
- militære chefer inden for Hovedorganisationen af Officerer i Danmarks (HOD) forhandlingsområde
- stillinger som generalauditør og auditør i forsvaret
- stillinger som biskop og provst¹⁴.

For disse stillinger gælder de hidtidige regler, dvs. at aftaler om tillæg indgås med den organisation, der har forhandlingsretten for den pågældende stilling/den lokale organisationsrepræsentant.

Puljebelastning

Varige og midlertidige tillæg belaster puljen med den årlige udgift.

¹⁴ Endvidere er stillinger, der for så vidt angår ydelse af tillæg, omfattet af topchefudvalgets kompetence, samt lederstillinger, der er omfattet af aftaler om intervallønssystemer, ikke omfattet. Disse stillinger er dog overhovedet ikke omfattet af lokal- og cheflønssaf-talen.

Tillæg af cheflønspuljen er personlige og bortfalder således (senest) ved ledighed i stillingen.

Puljemidlerne tilbageføres derfor ved ledighed i stillingen til cheflønspuljen¹⁵.

Der er ikke forlods afregnet for evt. pensionsbidrag.

Der er ikke fastsat nogen øvre grænse for størrelsen af tillæg af cheflønspulje.

Ligeledes er der ikke fastsat grænser for, hvor lang tid en medarbejder kan få tildelt et midlertidigt tillæg.

SCL-koder

Midlertidige tillæg indberettes til SCL med lønkode 261. Varige tillæg indberettes til SCL med lønkode 262.

7.4 Engangsvederlag

Der kan *ikke* ydes engangsvederlag af cheflønspuljen til:

- ansatte i lønramme 37 og derover
- *inden for Akademikernes Centralorganisations forhandlingsområde*: ansatte i stillinger som institutionschef i lønramme 35 og 36, kontorchefer i lønramme 36 samt ansatte i stillinger i lønramme 36 med anden stillingsbetegnelse end kontorchef (f.eks. økonomichef, sekretariatschef, afdelingsleder, IT-chef) i den udstrækning disse har ledelsesansvar eller kan sidestilles med kontorchefer.

Dvs. den samme gruppe, som er omfattet af den i afsnit 7.3 beskrevne forhandlings- og aftaleprocedure, hvor varige og midlertidige tillæg forhandles mellem ledelsen og den enkelte ansatte.

Engangsvederlag til disse ydes uden for pulje i henhold til protokollat til aftalen om lokal- og chefløn, jf. afsnit 8.

¹⁵ Tilsvarende tilbageføres evt. klassificeringstillæg samt udligningstillæg, der er ydet før 1. april 1991, til cheflønspuljen ved ledighed i stillingen.

For de stillinger, der er undtaget fra den forhandlingsprocedure, hvor varige og midlertidige tillæg forhandles mellem ledelsen og den enkelte chef (dvs. en række stillinger inden for retssektoeren, officerer, biskopper etc., jf. afsnit 7.3) samt for øvrige stillinger i lønramme 35 og 36 ydes engangsvederlag dog fortsat af cheflønspuljen.

Aftaler om engangsvederlag af cheflønspuljen indgås med den forhandlingsberettigede organisation/den lokale organisationsrepræsentant.

SCL-kode

Engangsvederlag indberettes til SCL med lønkode 260.

7.5 Tillægsbortfald ved stillingsnedlæggelse

Ved nedlæggelse af stillinger bortfalder samtlige tillæg til stillingen, herunder tillæg ydet af cheflønspuljen.

Cheflønspuljen nedskrives varigt med opskrivningsbeløbet.

7.6 Funktion i højere stilling

Reglerne for ydelse af funktionsvederlag fremgår af Funktionsaftalen, jf. Personaleadministrativ Vejledning (PAV), kapitel 29, bilag 29.1.

Funktionsvederlaget udgøres af et beløb, der udgør forskellen mellem den pågældendes hidtidige løn og lønnen i den lønramme, som den højere stilling er klassificeret i. Det er altså "den rene lønrammeløn" i funktionsstillingen, der lægges til grund for beregningen.

Ud over funktionsvederlaget (der ikke skal puljefinansieres) kan der – såfremt der kan opnås enighed herom - i forbindelse med eller under funktionen aftales et tillæg af cheflønspuljen. Dette tillæg belaster cheflønspuljen.

Den ansatte følger under funktionen de puljeregler, herunder de forhandlings- og aftaleprocedurer, der gælder for den højere stilling.

Eksempel 18

En regionschef i lønramme 37 har fået orlov fra sin stilling i 6 måneder. En souschef konstitueres i stillingen under regionschefens orlov.

Der ydes funktionsvederlag efter de gældende regler herom. Dette tillæg belaster *ikke* cheflønspuljen.

Herudover aftales et personligt midlertidigt tillæg på 2.060 kr. om måneden i funktionsperioden.

Tillægget belaster puljen med 12.360 kr.

Det midlertidige tillæg indberettes til SCL med lønkode 260.

7.7 Puljepåvirkning ved ledighed i uklassificerede stillinger

Pensionsgivende tillæg (bortset fra topcheftillæg og åremålstillæg), der er ydet til ansatte på overenskomstvilkår efter reglerne, der var gældende *før 1. april 1991*, skal for en del af tillæggets vedkommende overføres til cheflønspuljen ved ledighed i stillingen.

Eksempel 19

En uklassificeret stilling fra før 1. april 1991, er besat af en civilingeniør på overenskomstvilkår efter den fællesakademiske lønskala med et pensionsgivende kvalifikations-tillæg på 141.829 kr.

Ved ledighed bliver stillingen klassificeret i lønramme 37.

Det ledigblevne pensionsgivende tillæg udgør således 141.816 kr., og fordeles i to dele.

Den ene del udgør forskellen mellem slutlønnen (netto) på sidste løntrin i den gamle fællesakademiske lønskala (309.972 kr.) og lønrammelønnen i lønramme 37 incl. generelt tillæg (416.767). Dvs.: $416.767 \text{ kr.} - 309.972 \text{ kr.} = 106.795 \text{ kr.}$

Denne del af tillægget på 106.795 kr. bortfalder ved stillingens klassificering.

Den anden del udgør forskellen mellem det ledigblevne tillæg (141.829 kr.) og den under 1. beregnede del af tillægget (106.795 kr.). Dvs.: $141.829 \text{ kr.} - 106.795 \text{ kr.} = 35.034 \text{ kr.}$

De 35.034 kr. overføres til cheflønspuljen.

Stillingen vil fremover være klassificeret i lønramme 37 uden tillæg.

8 PROTOKOLLAT OM ENGANGSVEDERLAG TIL CHEFER

Omfattet af protokollatet

Ansatte:

- i stillinger i lønramme 37 og derover med de i afsnit 7.3, B nævnte undtagelser
- inden for Akademikernes Centralorganisations forhandlingsområde: ansatte i stillinger som institutionschef i lønramme 35 og 36, kontorchefer i lønramme 36 samt ansatte i stillinger i lønramme 36 med anden stillingsbetegnelse end kontorchef (f.eks. økonomichef, sekretariatschef, afdelingsleder, IT-chef) i den udstrækning disse har ledelsesansvar eller kan sidestilles med kontorchefer

er omfattet af protokollat om engangsvederlag til chefer. De pågældende kan dermed ikke længere få engangsvederlag af cheflønspuljen.

Engangsvederlag, der ydes i henhold til dette protokollat, fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef. Disse engangsvederlag belaster *ikke* cheflønspuljen.

Anvendelse

Engangsvederlagene kan ydes f.eks. som

- honorering af særlig indsats
- resultatløn
- honorering af merarbejde.

- særlig indsats

Engangsvederlagene kan således anvendes til f.eks. at honorere en særlig indsats, som chefen har præsteret i forbindelse med ledelse af projekter, udredningsopgaver etc.

- resultatløn

Engangsvederlag kan endvidere ydes som resultatløn. Resultatløn udbetales for den enkelte måleperiode, i det omfang chefen har opnået kvantitative og kvalitative mål, der er defineret på forhånd.

Resultatkontrakter for bl.a. institutionschefer kan således nu etableres med hjemmel i protokollatet til aftalen om lokalløn og chefløn. Konceptet fra aftalen om resultatkontrakter for institutionschefer bør imidlertid fortsat være grundlag for resultatløn til institutionschefer.

Konceptet vil også være et naturligt udgangspunkt for etableringen af resultatløn for de underliggende cheflag. Dimensionerne og vægtningen heraf vil dog skulle afpasses efter, at der er tale om chefer på et lavere niveau. F.eks. vil det være oplagt, at dimensionen "ledelse på tværs" kommer til at indgå i målfastsættelsen.

Finansministeriet har udarbejdet en vejledning om resultatløn for direktører, institutionschefer mv. Vejledningen er optaget på Finansministeriets hjemmeside, www.fm.dk, under "arbejdsgivernyt", nyhedsbreve, 24/1 2000.

- merarbejde

Engangsvederlag kan endelig ydes for merarbejde. Der kan dog ikke ydes vederlag som honorering af merarbejde til ansatte i stillinger med topchefstillæg.

Da protokollatet regulerer honoreringen af merarbejde, er chefer under det nye cheflønssystem undtaget fra merarbejdsreglerne og rammeaftalen om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg.

Fast tillæg for merarbejde

I protokollatet er adgangen til at faste tillæg dog opretholdt. Der kan således for regelmæssigt forekommende merarbejde af større omfang i stedet for engangsvederlag ydes et fast tillæg efter principperne i rammeaftalen. Tillæg forhandles og aftales efter samme regler som for varige og midlertidige tillæg, jf. afsnit 7.3.

SCL-kode

Engangsvederlag indberettes til SCL med lønkode 260.

BILAG 1

Personalekategorier uden for centralorganisationernes og ACs forhandlingskompetence**PKAT:**

- 60 Journalister og journalistpraktikanter
- 61 Journalister ansat som lærere ved Danmarks Journalisthøjskole
- 107 Studenterundervisere ved de højere læreanstalter
- 185 Grafiske arbejdere
- 503 Statister, kontrollører, garderobepersonale og påklædere ved Det Kongelige Teater
- 518 Balletdansere – tjenestemandslignende
- 519 Balletdansere – overenskomstansatte
- 525 VTS-Personel (overenskomst mellem Forsvarsministeriet og Dansk Navigatorforening)
- 604 Sygeplejersker ved beredskabsstyrelsens indkvarteringscenter samt Dansk Røde Kors asylafdeling
- 690 Redningspersonel
- 941 Bådsmænd, matroser og ubefarne matroser ved Bornholmstrafikken
- 942 Styrmand og maskinmestre ved Bornholmstrafikken
- 943 Skibsførere ved Bornholmstrafikken
- 947 Tjenere ved Bornholmstrafikken
- 950 Havnearbejdere ved Bornholmstrafikken

BILAG 2

CIRKULÆRE OM AFTALE OM LOKALLØN OG CHEFLØN

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og centralorganisationerne har indgået vedlagte aftale af 14. oktober 1999 om lokalløn og chefløn for perioden 1999-2002.

Parterne vil snarest udsende en teknisk vejledning om lokalløn og chefløn 1999.

Aftalen viderefører de hidtidige regler om *lokalløn*. Dog er der nu etableret adgang til at aftale lokalt, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg. Merudgiften afholdes af lokallønspuljen. De nærmere regler om pension fremgår af aftalens § 13.

Der gælder fortsat et princip om frivillighed, der indebærer, at de lokale parter selv kan beslutte, i hvilket omfang de ønsker at anvende lokallønspuljen.

Der er aftalt en ny ordning for *chefløn*, som omfatter størstedelen af cheferne i staten. Personlige tillæg (varige og midlertidige) ydes som hidtil af cheflønspuljen, men efter en ny forhandlings- og aftaleprocedure, som fremgår af aftalens § 22, A). Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef og ydes uden for pulje efter de nærmere bestemmelser i protokollat 1, jf. nedenfor og bilag 1. Visse stillinger er ikke omfattet af den nye cheflønsordning, jf. aftalens § 22, B). For disse stillinger viderefører aftalen de hidtidige regler om chefløn.

Princippet om frivillighed gælder også i relation til cheflønspuljen.

Ansatte, der er omfattet af nye lønsystemer eller forsøg med nye lønsystemer, er ikke omfattet af lokalløn og chefløn.

Det enkelte ministerium eller den, der er bemyndiget hertil, skal reducere lokallønspuljen for så vidt angår medarbejdere/medarbejdergrupper, der overgår til nye lønsystemer eller forsøg hermed efter 1. april 1999. Tilsvarende skal cheflønspuljen nedskrives i forbindelse med, at medarbejdere, der er omfattet af cheflønspuljen, overgår til nye lønsystemer.

Akademikere, der forbliver på det gamle lønsystem, er kun omfattet af muligheden for engangsvederlag af lokallønsordningen.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen

Til §§ 13 og 21 for så vidt angår pensionsbidrag af tillæg

Det kan nu aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg af lokal- og cheflønspuljen. Dette gælder for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte.

Der kan aftales pensionsbidrag af såvel nye tillæg som af eksisterende og forhøjede tillæg.¹

Puljen belastes af den samlede udgift til eventuelt pensionsbidrag efter samme principper som for tillæg.

Overenskomstansatte m.fl.

Indbetaling af pensionsbidrag sker for overenskomstansatte efter de regler, der i øvrigt er fastsat i den fællesoverenskomst, organisationsaftale eller den overenskomst, som den pågældende medarbejder er ansat efter.

Dvs.:

- Bidragene skal indbetales til den pensionsordning, der følger af overenskomsten/organisationsaftalen mv.
- Bidragene beregnes med den bidragsprocent, der fremgår af overenskomsten/organisationsaftalen mv. Til ansatte, der er omfattet af ka-

¹ Dog kan der ikke aftales pensionsbidrag af eksisterende tillæg for personalegrupper, hvor det i forbindelse med, at der er indført nye lønsystemer, er aftalt, at ansatte, der forbliver på det gamle lønsystem, kun kan få engangsvederlag. Der kan således ikke aftales pensionsbidrag af eksisterende (ikke-pensionsgivende) lokallønstillæg til overenskomstansatte akademikere.

rensbestemmelser mht. indbetaling af pensionsbidrag, vil der heller ikke kunne indbetales pensionsbidrag af lokallønstillæg.

- Før beregning af pensionsbidraget opregnes tillægget efter reglerne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale mv. Hvis tillæg efter vedkommende overenskomst/organisationsaftale normalt ikke opregnes, før pensionsbidraget beregnes, skal tillæg af lokalløns- og cheflønspuljen heller ikke opregnes, før pensionsbidraget beregnes.

Tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsret

Før tjenestemænd og andre med tjenestemandspensionsret indbetales pensionsbidragene til en supplerende pensionsordning, der er godkendt af Finansministeriet.

Pensionsbidragene skal indbetales til den pensionsordning, hvori vedkommende ansatte er berettiget til optagelse – afhængig af, hvilken organisation, der har forhandlingsretten. Pensionsinstitutterne fremgår af bilag 2. Der kan ikke indbetales bidrag til andre ordninger end de anførte.

Det samlede pensionsbidrag kan højst udgøre 15 pct., men kan inden for dette maksimum frit aftales lokalt. Der indbetales 1/3 i egetbidrag og 2/3 i arbejdsgiverbidrag. Det aftales, hvorvidt tillægget skal opregnes for det egetbidrag, der trækkes.

Med virkning fra den 1. april 2000 kan det samlede pensionsbidrag på Akademikernes Centralorganisations område dog højst udgøre 16,6 pct. Hvis der på Akademikernes Centralorganisations område lokalt aftales et pensionsbidrag, der overstiger 15 pct., kan tillægget ikke opregnes for egetbidraget.

Til § 18. Puljernes størrelse (chefløn)

I forbindelse med oprettelse af nye chefstillinger mv. opskrives cheflønspuljen med:

- Stillinger i lr. 35 og 36: 30.800 kr.
- Stillinger i lr. 37 og derover: 49.600 kr.

Begge beløb er angivet i niveau 1. oktober 1997.

Bemærkninger til protokollat 1 (bilag 1)

Ved protokollatet er der indført nye bestemmelser om fastsættelse af engangsvederlag for størstedelen af cheferne i staten.

Protokollatet omfatter som udgangspunkt stillinger i lr. 37-41². Visse stillingsgrupper er undtaget, herunder ansatte på nye lønsystemer (basisløn, intervalløn).

Protokollatet indebærer, at engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef og ydes uden for cheflønspuljen. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som

- honorering af særlig indsats,
- resultatløn
- honorering af merarbejde.

For ansatte omfattet af protokollatet træder dets bestemmelser i stedet for reglerne om godtgørelse for merarbejde.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 24. juni 1997 om aftale om lokalløn og chefløn (Fmst. nr. 43/97).

Finansministeriet

Den 19. oktober 1999

P.M.V.

E.B.

Carsten Holm

² Inden for AC's forhandlingsområde er det aftalt, at protokollatet tillige gælder for institutionschefer i lr. 35 og 36, kontorchefer i lr. 36 samt ansatte i stillinger i lr. 36 med anden stillingsbetegnelse end kontorchef (f.eks. økonomichef, sekretariatschef, afdelingsleder, IT-chef) i den udstrækning disse har ledelsesansvar eller kan sidestilles med kontorchefer. Aftalen omfatter ikke special- og chefkonsulenter omfattet af det nye lønsystem for akademikere.

AFTALE OM LOKALLØN OG CHEFLØN

§ 1. Aftalens anvendelsesområde

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster 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.

Aftalen omfatter tillige fonds- og regulativlønnede.

Aftalen gælder ikke for ansatte, der omfattes af nye lønsystemer eller forsøg med nye lønsystemer.

Lokalløn

Lokallønspuljerne anvendes til:

- Ansatte i stillinger i lønramme 1-34 og tilsvarende lønniveauer på overenskomstområdet
- Lektorer ved de højere uddannelsesinstitutioner, uanset om de pågældende er ansat på tjenestemandsvilkår med en personlig klassificering i lønramme 35

Chefløn

Cheflønspuljerne anvendes til:

- Ansatte i stillinger i lønramme 35-41
- Ansatte i stillinger, der pr. 1. april 1991 var besat på overenskomstvilkår med et pensionsgivende tillæg, der er større end

43.000 kr. i niveau 1. oktober 1984 (57.600 kr. i niveau 1. oktober 1997).

Cheflønspuljerne omfatter ikke stillinger i lønramme 40-41, som er omfattet af topchefudvalgets kompetence med hensyn til fastsættelse af tillæg.

§ 2. Ændring af lønrammegrænsen

Det enkelte ministerområde kan ved aftale med centralorganisationerne ændre lønrammegrænsen mellem lokalløn og chefløn. Ændringen kan omfatte hele ministerområdet eller dele deraf samt enkelte eller alle grupper af ansatte. Samtidig aftales, hvilket beløb der skal overføres fra den ene pulje til den anden.

I. Lokalløn

§ 3. Puljernes størrelse

Uforbrugte puljemidler fra perioden 1. april 1997 til 31. marts 1999 overføres til perioden 1. april 1999 til 31. marts 2002³.

Endvidere kan puljemidler fra perioden 1. april 1997 til 31. marts 1999 *genanvendes* i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2002 efter de principper, der er beskrevet i § 16.

Aftale af 10. august 1993 om arbejdsbestemte tillæg er ophørt. Ordninger i henhold til denne aftale fortsætter som en del af ministeriernes lokallønsordninger. De eksisterende ordninger inkl. gældende bestemmelser om regulering fortsætter som en del af de enkelte ministeriers lokallønsordninger, og lokallønspuljerne opskrives med det tilsvarende beløb. For så vidt angår genanvendelse, gælder reglerne i § 16.

Herudover opskrives puljerne med 0,22 pct. af lønsummen pr. 1. april 1999 for de omfattede grupper, 0,23 pct. af lønsummen pr. 1. april 2000 og 0,22 pct. af lønsummen pr. 1. april 2001.

³ Uforbrugte puljemidler og genanvendelige midler opskrives til aktuelt niveau (1.4.99)

§ 4. Frivillighed

Lokallønsordningen er frivillig, og det er således op til de lokale parter i den enkelte institution, i hvilket omfang midlerne skal anvendes. Såfremt en af parterne fremsætter forslag om anvendelse af lokalløn, skal der optages forhandling mellem parterne om forslaget.

Eventuelle ledige puljemidler opgøres i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2002 og kan ikke anvendes lokalt efter 31. marts 2002. Opgørelsen skal foreligge den 31. december 2001.

§ 5. Puljernes anvendelse

Der kan lokalt indgås aftaler om:

- Personlige lønforbedringer, herunder ved rekruttering og fastholdelse
- Stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg (enkeltstillinger)
- Gruppevise omklassificeringer/tillæg
- Funktionsmæssige lønforbedringer og arbejdsbestemte tillæg
- Arbejdstidsbestemte tillæg
- Mobilitetsfremmende lønforbedringer.

§ 6. Personlige lønforbedringer

Lønforbedringerne aftales som engangsvederlag, midlertidige tillæg eller som personlige varige omklassificeringer/tillæg med henvisning til stillingsindehaverens personlige kvalifikationer. Der sker ikke herved en ændring i stillingens varige klassificering. Ved ledighed genbesættes stillingen med aflønning efter den lønramme, lønskala eller lignende, som den oprindeligt var henført til.

Der kan aftales en personlig oprykning til et højere trin/skalatrin ("hop på skalaen") inden for det lønforløb, der er fastsat ved generel aftale/overenskomst.

Endvidere kan der for overenskomstansatte, som følger tjenestemændenes skalatrinssystem, aftales en personlig aflønning på et højere skalatrin end lønskalaens sluttrin. For overenskomstansatte med et karrieresystem, der består af flere lønskalaer, kan der dog ikke ske overbygning på den enkelte lønskala. Der kan alene ske oprykning til en højere lønskala eller til et skalatrin, der ligger ud over den højeste lønskalas sluttrin.

§ 7. Stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg (enkelstillinger)

Ved varige og væsentlige ændringer i stillingsindholdet kan der for enkeltstillinger aftales stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg.

§ 8. Gruppevise omklassificeringer/tillæg

Der kan i mindre omfang aftales omklassificeringer af personalegrupper, der kun findes inden for det pågældende ministerområde.

I særlige tilfælde kan der indgås aftale om omklassificeringer inden for et ministerområde af tværgående personalegrupper (dvs. grupper som findes inden for flere ministerområder), når arbejdets særlige karakter, særlig efter- og videreuddannelse eller specifikke kvalifikationer kan begrunde det.

§ 9. Funktionsbestemte lønforbedringer og arbejdsbestemte tillæg

Der kan aftales tillæg herunder ændring af tillæg for varetagelse af særlige arbejdsfunktioner eller -opgaver⁴.

⁴ Arbejdsbestemte tillæg aftalt i henhold til aftale af 10. august 1993 – som er ophørt – er videreført i lokallønspuljen, jf. § 3. Aftalerne løber således videre, medmindre de opsiges eller der lokalt indgås aftaler om ændringer.

§ 10. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

Der kan aftales tillæg for arbejde på særlige tidspunkter herunder ændring af tillæg omfattet af generelle aftaler.

§ 11. Mobilitetsfremmende lønforbedringer

Der kan aftales lønforbedringer, som fremmer mobiliteten, f.eks. i forbindelse med skift til nyt arbejdssted eller område.

§ 12. Omklassificering til lønramme 35 og 36

Udgiften til omklassificering til lønramme 35 eller 36 af stillinger, der er omfattet af lokallønspuljen, afholdes af lokallønspulje. Tillæg, der ydes i forbindelse med omklassificering, afholdes ligeledes af lokallønspuljen.

Eventuelle senere tillæg eller engangsvederlag afholdes af chef lønspuljen.

§ 13. Pension

Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg til overenskomst- og tjenestemandslignende ansatte m.fl., der er omfattet af forsikringsmæssige pensionsordninger.

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

Stk. 2. Tilsvarende kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af midlertidige og varige tillæg til tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionslignende pensionsordninger efter reglerne i aftale af 18. maj 1995 om pensionsbidrag af visse faste tillæg til tjenestemænd.

§ 14. Nye stillinger og væsentlig stillingsændring

Nyoprettede stillingers varige klassificering belaster ikke puljerne. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg mv., der ydes ved nyansættelse i henhold til en række overenskomster. Som supplement til den varige klassificering, inkl. eventuelt tillæg, kan der aftales personlige tillæg, der finansieres af lokallønspuljen.

Hvis der i overenskomsten er adgang til at yde tillæg som følge af væsentlig stillingsændring, kan lønforbedringer, der er begrundet i "væsentlig stillingsændring", alene ydes uden for pulje ved egentlig forfremmelse, typisk efter stillingsopslag. Ændres en stilling i et omfang, der må side-stilles med ansættelse i en ny stilling, kan der dog ligeledes ydes tillæg uden for pulje.

Øvrige ændringer afholdes af lokallønspulje.

§ 15. Forhandling og aftale

De overordnede principper for fordeling og anvendelse af midlerne i perioden skal drøftes mellem ledelsen og de lokale organisationsrepræsentanter, eventuelt i hovedsamarbejdsudvalget. Lokale principper skal drøftes med tillidsrepræsentanterne, eventuelt i samarbejdsudvalget.

Det enkelte ministerium og (central)organisationerne meddeler hinanden, hvem man har bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler.

Ministerierne orienterer Finansministeriet og centralorganisationerne om videredelegering af midler til de enkelte institutioner.

Udmøntning af lønforbedringer sker løbende ved lokal aftale mellem ledelsen og organisationen/tillidsrepræsentanten.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag om anvendelse af puljen.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget. Fristen kan fraviges ved lokal aftale.

§ 16. Puljebelastning og genanvendelse

Varige stillingsmæssige omklassificeringer/tillæg belaster puljerne med hele udgiften, og beløbet kan ikke genanvendes.

Varige personlige omklassificeringer/tillæg samt personlig tillæggelse af lønanciennitet ("høj på skalaen") belaster puljerne med 60% af udgiften, og beløbet kan ikke genanvendes.

Midlertidige tillæg - herunder arbejdsbestemte tillæg - belaster puljen med hele udgiften, og beløbet kan genanvendes, når det midlertidige tillæg/ arbejdsbestemte tillæg ophører.

Engangsbeløb belaster puljen med hele udgiften, og beløbet kan genanvendes året efter.

Eventuelle pensionsbidrag, der aftales i tilknytning til tillæg, indgår i beregningen af puljebelastningen.

Særlig feriegodtgørelse og forøgede udgifter til pensionsbidrag som følge af omklassificering (oprykning til højere lønramme/skalatrin) indgår derimod ikke ved beregning af puljebelastningen.

Alle tidligere genanvendelsesordninger er bortfaldet, herunder genanvendelse af personlige varige omklassificeringer/tillæg, som er ydet af lokale puljemidler før 1. april 1995.

§ 17. Øvrige tillægsordninger

Lokallønspuljerne berører ikke særlige tillægsordninger for grupper, der har hjemmel i overenskomst eller aftale - f.eks. kvalifikationstillæg til civilingeniører m.fl., rådighedstillæg til akademiske fuldmægtige og tillæg til kontorassistenter på sluttrin.

II. Chefløn

§ 18. Puljernes størrelse

Uforbrugte puljemidler fra perioden 1. april 1997 til 31. marts 1999 overføres til perioden 1. april 1999 til 31. marts 2002⁵.

⁵ Uforbrugte puljemidler og genanvendelige midler opskrives til aktuelt niveau (1.4.99)

Endvidere kan puljemidler fra perioden 1. april 1997 til 31. marts 1999 *genanvendes* i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2002, efter de principper der er beskrevet i § 23³.

Herudover opskrives puljerne med 17,764 mio. kr. pr. 1. april 1999 i staten som helhed, pr. 1. april 2000 indtil 18,572 mio. kr. og pr. 1. april 2001 indtil yderligere 17,764 mio. kr.

§ 19. Frivillighed

Cheflønsordningen er frivillig. Det er således op til de lokale parter i den enkelte institution, i hvilket omfang midlerne skal anvendes. Såfremt en af parterne fremsætter forslag om anvendelse af chefløn, skal der optages forhandling om forslaget.

§ 20. Puljernes anvendelse

Puljerne anvendes til ydelse af tillæg til ansatte i stillinger i lønramme 35-41 til rekrutterings- og fastholdelsesformål, individuelle lønforbedringer, honorering af særlig indsats mv., jf. dog protokollat 1.

§ 21. Lønforbedringens karakter

Lønforbedringerne aftales som engangsvederlag eller som personlige tillæg med henvisning til en stillingsindehavers personlige kvalifikationer og resultater. Der sker ikke herved ændring i stillingens varige klassificering.

Ved ledighed i stillingen tilbageføres midlerne til cheflønspuljen.

For de i § 22 under punkt A anførte grupper kan lønforbedringer efter aftalen dog kun ydes i form af varige eller midlertidige tillæg. For så vidt angår engangsvederlag gælder bestemmelserne i protokollat 1.

Stk. 2. Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg til overenskomst- og tjenestemandslignende ansatte

m.fl., der er omfattet af forsikringsmæssige pensionsordninger.

Indbetaling af pensionsbidrag sker efter de regler, der i øvrigt er fastsat i vedkommende fællesoverenskomst, organisationsaf-tale, overenskomst eller aftale.

Stk. 3. Tilsvarende kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af midlertidige og varige tillæg til tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionslignende pensionsordninger efter reglerne i aftale af 18. maj 1995 om pensionsbidrag af visse faste tillæg til tjenestemænd.

§ 22. Forhandling og aftale

Ministerierne orienterer Finansministeriet og centralorganisationerne om videredelegering af midler til de enkelte institutioner.

A) Ansatte i lr. 37 og derover⁶:

Aftaler om udmøntning af puljen indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse (for tjenestemænds vedkommende i overensstemmelse med bestemmelserne i Hovedaftalen af 27. oktober 1969 mellem ministeriet for statens lønning- og pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer om indgåelse af aftaler om løn- og ansættelsesvilkår).

⁶ Inden for AC's forhandlingsområde er det aftalt, at bestemmelserne under § 22, A), tillige gælder for institutionschefer i lr. 35 og 36, kontorchefer i lr. 36 samt ansatte i stillinger i lr. 36 med anden stillingsbetegnelse end kontorchef (f.eks. økonomichef, sekretariatschef, afdelingsleder, IT-chef) i den udstrækning disse har ledelsesansvar eller kan sidestilles med kontorchefer. Aftalen omfatter ikke special- og chefkonsulenter omfattet af det nye lønsystem for akademikere.

Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Såfremt vedkommende chef ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

B) Øvrige ansatte i lr. 35 og 36, biskopper og provster, dommere, justitssekretærer, rigsadvokaten, statsadvokater, vicesstatsadvokater, politadvokater, politimestre, vicepolitimestre, politidirektøren, vicepolitidirektører, rigspolitichefen, vicerigspolitichefer, chefpolitiinspektører, chefkriminalinspektører, generalauditøren og auditører i forsvaret, militære chefer inden for Hovedorganisationen af Officerer i Danmarks forhandlingsområde samt formænd og medlemmer af ankenævn og andre klageorganer:

Det enkelte ministerium og (central)organisationerne meddeler hinanden, hvem man har bemyndiget til at forhandle og indgå aftaler.

Udmøntning af lønforbedringer sker løbende ved lokal aftale mellem ledelsen og vedkommende forhandlingsberettigede organisation/organisationsrepræsentant.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag om anvendelsen af puljen.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget.

§ 23. Puljebelastning og genanvendelse

Omklassificeringer, tillæg (herunder eventuelt pensionsbidrag) og engangsvederlag belaster puljen med hele udgiften, og beløbet kan genanvendes.

Særlig feriegodtgørelse indgår ikke ved beregning af puljebelastningen.

Følgende midler indgår *pr. 1. april 1999* i ministeriets cheflønspulje, idet de opregnes til aktuelt lønniveau:

- Tillæg (bortset fra topchefstillæg og åremålstillæg), der er ydet før 1. april 1991 til tjenestemænd i lønramme 35-40 og tilsvarende stillinger på overenskomstvilkår, overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje
- Tillæg, der er ydet før 1. april 1991 af decentrale puljemidler til stillinger i lønramme 35-40, herunder personlige udligningstillæg i forbindelse med oprykning til højere lønramme, overføres ved ledighed i stillingen til ministerområdets cheflønspulje
- Ledige tillæg der er ydet af cheflønspulje. Såfremt stillingen nedlægges, bortfalder tillægget, og midlerne kan ikke genanvendes.

III. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra 1. april 1999.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. april 2002.

København, den 14. oktober 1999

Statsansattes Kartel

Finansministeriet

P.M.V.

Niels Juul

Finn Hoffmann

Statstjenestemændenes

Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Lærernes Centralorganisation

Anni Herfort Andersen

Overenskomstansattes

Centralorganisation

Finn Busse Jensen

Akademikernes

Centralorganisation

Svend M. Christensen

Bilag 1

Protokollat 1

Engangsvederlag til chefer

§ 1. Område

Protokollatet omfatter ansatte i:

- stillinger i lønrammerne 37-41
- chefstillinger under lønramme 37, i det omfang der indgås særskilt aftale herom mellem Finansministeriet og vedkommende centralorganisation⁷

Stk. 2. Følgende stillinger er undtaget:

- Stillinger, der for så vidt angår ydelse af tillæg, er omfattet af topchefudvalgets kompetence
- lederstillinger omfattet af aftaler om intervallønsystemer
- stillinger uden for skalatrinssystemet
- stillinger som dommer, justitssekretær, rigsadvokat, statsadvokat, vicestatsadvokat, politiadvokat, politimester, vicepolitimester, politidirektør, vicepolitidirektør, rigspolitichef, vicerigspolitichef
- chefpolitiinspektører og chefkriminalinspektører
- formand for og medlem af ankenævn og andre klageorganer
- militære chefer inden for Hovedorganisationen af Officerer i Danmarks forhandlingsområde
- stillinger som generalauditør og auditør i forsvaret
- stillinger som biskop og provst.

⁷ Inden for AC's forhandlingsområde er det aftalt, at protokollatet tillige gælder for institutionschefer i lr. 35 og 36, kontorchefer i lr. 36 samt ansatte i stillinger i lr. 36 med anden stillingsbetegnelse end kontorchef (f.eks. økonomichef, sekretariatschef, afdelingsleder, IT-chef) i den udstrækning disse har ledelsesansvar eller kan sidestilles med kontorchefer. Aftalen omfatter ikke special- og chefkonsulenter omfattet af det nye lønsystem for akademikere.

§ 2. Engangsvederlag

Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef og ydes uden for cheflønspuljen. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som

- honorering af særlig indsats
- resultatløn
- honorering af merarbejde.

Stk. 2. Der kan dog ikke ydes engangsvederlag som honorering af merarbejde til ansatte i stillinger, hvortil der er knyttet topchefstillæg.

§ 3. Tillæg for regelmæssigt forekommende merarbejde

For regelmæssigt forekommende merarbejde af større omfang kan der i stedet for engangsvederlag efter § 2 ydes et fast tillæg efter principperne i rammeaftale af 24. januar 1996 om konvertering af over/-merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg. Tillæg forhandles og aftales efter reglerne i § 22, A) i aftalen om lokalløn og chefløn.

§ 4. Øvrige vilkår

Ansatte i stillinger omfattet af dette protokollat er undtaget fra reglerne om merarbejde for det pågældende ansættelsesforhold.

København, den 14. oktober 1999

Statsansattes Kartel

Niels Juul

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet
P.M.V.

Finn Hoffmann

Lærernes Centralorganisation

Anni Herfort Andersen

Overenskomstansattes
Centralorganisation

Finn Busse Jensen

Akademikernes
Centralorganisation

Svend M. Christensen

Indbetaling af pensionsbidrag for tjenestemænd m.fl.

1. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret indbetales eventuelle pensionsbidrag til den pensionsordning, hvori vedkommende ansatte er berettiget til optagelse – afhængig af, hvilken organisation, der har forhandlingsretten.

Statsansattes Kartel

2.1. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af Statsansattes Kartels forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til StK:Supplementspension i Din Bank A/S. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er fyldt 60 år på det tidspunkt, første indbetaling til ordningen skal foretages, skal indbetaling dog ske til StK:Supplementslivrente i StK:Pension.

2.2. Dog indbetales eventuelle pensionsbidrag for tjenestemænd og ansatte omfattet af civilarbejderloven, som er omfattet af Hærens Konstabel- og Korporalforenings forhandlingsret, til Hærens Konstabel- og Korporalforenings Pensionsfond.

Statstjenestemændenes Centralorganisation II

3.1. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af Statstjenestemændenes Centralorganisation IIs forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til CO II-Konto i PFA Pension.

3.2. Dog indbetales eventuelle pensionsbidrag for tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret under

- a) Dansk Socialrådgiverforenings,
- b) Dansk Sygeplejeråds,
- c) Danske Bioanalytikerens,
- d) Danske Fysioterapeuters,
- e) Den almindelige danske Jordemoderforenings eller
- f) Ergoterapeutforeningens
forhandlingsområde til PKA/Aktiva Pension A/S.

Finansministeriet forudsætter, at PKA/Aktiva Pension A/S klausulerer den enkelte ansattes pensionsordning i overensstemmelse med reglerne i § 5 i aftale af 18. maj 1995 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation

4.1. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af Lærernes Centralorganisations forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til PlusPENSION i Lærernes Pension, jf. dog pkt. 4.2 og 4.3.

4.2. For tjenestemænd og ansatte omfattet af civilarbejderloven under Centralforeningen for Stampersonels forhandlingsret, tilsluttet Overenskomstansattes Centralorganisation, indbetales eventuelle pensionsbidrag til tillægspensionsordningen i Centralforeningen for Stampersonels Kapitalpensionsfond.

4.3. For tjenestemænd og ansatte omfattet af civilarbejderloven, som henhører under forhandlingsområdet for andre faglige organisationer tilsluttet Overenskomstansattes Centralorganisation, indbetales eventuelle pensionsbidrag til PFA-Konto i PFA Pension.

Akademikernes Centralorganisation

5. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret, som er omfattet af Akademikernes Centralorganisations forhandlingsret, indbetales eventuelle pensionsbidrag til den almindelige ordning i den pensionskasse/-ordning, hvori vedkommende ansatte er berettiget til optagelse.

Organisation	Pensionskasse/-ordning
Ansatte Arkitekters Råd	Arkitekternes Pensionskasse
Bibliotekarforbundet	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring
Den almindelige danske Lægeforening	Lægernes Pensionskasse
Den danske Landinspektørforening	Den af Den danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Den danske Præsteforening	Pensionsordningen for hjælpepræster i Danica Pension
Dansk Farmaceutforening	Apotekervæsenets Pensionsordning Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning i PFA Pension

TEKNISK VEJLEDNING OM LOKALLØN OG CHEFLØN

Jordbrugsakademikernes Forbund	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Dansk Tandlægeforening	Danica Pension
Dansk Magisterforening, Dansk Psykologforening og Gymnasieskolernes Lærerforening	Magistrenes Pensionskasse
Dansk Mejeriingeniør Forening	Dansk Mejeriingeniørforenings Pensionsordning i AP Pension
Erhvervsprogligt Forbund	PFA Pension
Foreningen af Levnedsmiddeleniører og -kandidater	AP pension Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Foreningen af Danske Civiløkonomer	AP Pension
Den danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
Ingeniørforbundet i Danmark	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse
Dansk Kiropraktor-Forening	Codan
Hovedorganisationen af Officerer i Danmark	HOD-Pension i Tryg-Baltica Forsikring
Forbundet af Kandidatforeninger fra Musikkonservatorierne	Pensionsordningen for tjenstemandslignende ansatte organister i folkekirken i Danica Pension
Foreningen af Skibsinspektører under Søfartsstyrelsen	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse
Adjunkt/lektorgruppen i Handelsskolernes Lærerforening	CO II-Konto i PFA Pension

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 blev lokal- og cheflønsordningen videreført for perioden 1999-2002.

De væsentligste ændringer i forhold til lokal- og cheflønsordningen fra 1997 er

- nye bestemmelser om chefløn for hovedparten af stillingerne i lønramme 37-41 og for visse stillinger i lønramme 35 og 36 inden for AC's forhandlingsområde
- mulighed for at aftale pensionsgivende tillæg for både tjenestemænd og overenskomstansatte inden for såvel lokalløns- som cheflønspuljen.

Den tekniske vejledning om lokal- og chefløn er udarbejdet i fællesskab af Finansministeriet og centralorganisationerne (Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation, Overens-

komstansattes Centralorganisation og Akademikernes Centralorganisation).

Vejledningen giver en samlet fremstilling af reglerne om lokalløn og chefløn og er tænkt som et praktisk opslagsværk ved anvendelsen af puljemidlerne.

Vejledningen indeholder oplysninger om bl.a.

- de midler, der er til rådighed i de to puljesystemer
- forhandlingssystemet i tilknytning til puljerne
- principperne for opgørelse af puljeregnskabet
- de specifikke regler om lokalløn og chefløn.

En mere uddybende beskrivelse af de nye regler om chefløn fremgår af "Vejledning om nye lønsystemer i staten" af oktober 1997 med senere ændringer.