

1. april 2024 til 31. marts 2026

Offentligt ansatte

2024-2026

**Organisationsaftale
mellem
Finansministeriet og 3F
Fagligt Fælles Forbund**

**Gartnere, dyrepassere, skov- og
naturteknikere m.fl**

Forord

I forbindelse med OK24 blev det aftalt, at Skov- og naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen der tidligere var omfattet af omfattes af organisationsaftale for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen pr. 1. april 2025 blev omfattet af organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

I forbindelse med renskriften blev det besluttet, at organisationsaftalen også fik nyt navn, den nye organisationsaftale kom til at hedde:

- Organisationsaftale for Gartnere, dyrepassere, skov- og naturteknikere m.fl.

Dette hæfte indeholder også:

- Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer
- Cirkulære om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd

Skov- og naturteknikerne er blevet indplaceret i organisationsaftalens løngruppe 2 og 3:

- Ufaglærte indplaceres i løngruppe 2.
- Faglærte og maskinførere af specialmaskiner indplaceres i løngruppe 3.
- Der foreligger lokalaftaler indgået af 3F og NST, der fraviger fra nogle af organisationsaftalens bestemmelser?

CIRKULÆRE

2025

Cirkulære om organisationsaftale for

Gartnere, dyrepassere, skov- og naturteknikere m.fl.

Cirkulære 09-12-2025

Medst.nr. 116-25

PKAT nr. 139, 176

J.nr. 2024-3517

Dataark

PKAT med specifikation	139 – Gartnere og gartneriarbejdere 176 – Skov- og naturteknikere
Organisationsaftale	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO-S-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Fagligt Fælles Forbund (3F) Kampmannsgade 4 1790 København V Tlf.: 70 30 03 00 Fax: 30 30 03 01 Email: den.offentlige.gruppe@3f.dk www.3f.dk www.3fklub.dk/kirkegaardsansatte
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten
Pensionskasse	SAMPENSION
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	6

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	9
§ 2. Ansættelsesformer	10
§ 3. Lønsystemet	11
§ 4. Løngruppe 1	12
§ 5. Løngruppe 2	12
§ 6. Løngruppe 3	13
§ 7. Løngruppe 4	15
§ 8. Ungarbejdere	15
§ 9. Elever	16
§ 10. Kvalifikations- og funktionstillæg	16
§ 11. Tillæg	19
§ 12. Arbejdstid	18
§ 13. Overarbejde	20
§ 14. Plustid	21
§ 15. Deltid	22
§ 16. Opholdsrum	22
§ 17. Ikrafttræden og opsigelse	23

Bilag 1a. Protokollat om arbejdstøj	25
--	----

Bilag 1b. Protokollat I (om ændring af kirkegårds status)	29
--	----

Bilag 1c Protokollat IV (assistenter i Mindelunden Ryvangen).....	31
--	----

Bilag 1d Protokollat V (om Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen)	33
--	----

Bilag D. Protokollat om Skovløbere ansat i Naturstyrelsen	35
--	----

Bilag F. Aftale om konverteringstillæg til skovløbere i fribolig ansat før 2015	39
---	----

Cirkulære om organisationsaftale for gartnere, dyrepassere, skov- og naturteknikere m.fl.

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Fagligt Fælles Forbund (3F) har den 15. marts. 2024 indgået vedlagte organisationsaftale for gartnere, dyrepassere, skov- og naturteknikere m.fl.
2. Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende OAO-S-fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.
3. Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2024.
4. Organisationsaftalen er indgået med Fagligt Fælles Forbund (3F). Hovedforbundets adresse er: Kampmannsgade 4, 1790 København V.
5. Skov- og naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen omfattes af organisationsaftalen pr. **1. april 2025**. Ufaglærte indplaceres i løngruppe 2. Faglærte og maskinførere af specialmaskiner indplaceres i løngruppe 3.

Basislønstigninger modregnes i eventuelle lokale tillæg.

Ansættelse sker på månedsløn fra ansættelsens start.

Ansatte med tjenestebolig tildeles et konverteringstillæg svarende til merudgiften på boligbidraget, som følge af basislønforhøjelsen.

Der er udarbejdet et nyt bilag 1d om mødested og sikkerhedsudstyr og et bilag D om skovløbere.

6. Løngruppe 1 og 2 sammenlægges pr. **1. april 2025** og ansatte der hidtil har været indplaceret i løngruppe 1 oprykkes til basisløntrin 1 i den nye løngruppe 1. Der sker ikke modregning af basislønforhøjelsen i eventuelle lokale tillæg.
7. Der er pr. **1. april 2025** aftalt basislønforbedringer for løngruppe 2-4 samt for elever og vokselever.

8. Ordlyden i § 6, stk. 5 ændres. Der er alene tale om en redaktionel opdatering af den tidligere § 5, stk. 5, der ikke medfører indholdsmæssige ændringer af bestemmelsen.
9. Tillægget i § 10, stk. 1 gøres pensionsgivende pr. **1. april 2025**.
10. Det tidligere bilag 1c (Protokollat II) er indarbejdet i § 1. Der er alene tale om en redaktionel ændring.
11. *Bilag D* om skovløbere i organisationsaftale for skov- og naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen videreføres uændret ved sammenlægningen af de to organisationsaftaler.
12. *Bilag F* om Aftale om konverteringstillæg til skovløbere i fribolig ansat før 2015 videreføres uændret ved sammenlægningen af de to aftaler.
13. Ordlyden i løngruppe 4 er ændret til: ”*Løngruppe 4 omfatter medarbejdere som ansættes i stillinger, som efter institutionens skøn indebærer arbejdsledelse eller andet særligt kvalificeret arbejde.*”
14. Ordlyden i løngruppe 2 og 3 ændres, så den afspejler udvidelsen af aftalen med skov- og naturteknikere i forbindelse med sammenlægningen. Der er alene tale om redaktionelle ændringer.
15. *Bilag D* er en videreførelse af *Bilag D* i den tidligere organisationsaftale for skov- og naturteknikere i Naturstyrelsen.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2024.

Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 8. juli 2021 (Modst. nr. 016-21) om organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere og cirkulære af 26. maj 2021 om organisationsaftale for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen.

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 9. december 2025

Jonas Bajda Kildevang-Jakobsen

Organisationsaftale for Gartnere, dyrepassere, skov- og naturteknikere m.fl.

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

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter:

- a) Landbrugsarbejdere
- b) Gartnere og gartneriarbejdere
- c) Gartnere og gartneriarbejdere ansat ved bykirkegårde, krematorier og kapeller under folkekirken.
- d) Forsøgsmedarbejdere
- e) Dyrepassere
- f) Skov- og naturteknikere m.fl.
- g) Faglærte slagtere
- h) Mindelundsassistenter i det omfang det fremgår af bilag 1c (protokollat IV)

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Organisationsaftalen er afgrænset på følgende måde:

Forsøgsmedarbejdere ansat ved Aarhus Faculty and Science for så vidt angår det tidligere Jordbrugsvidenskabelige Fakultet og Københavns Universitet, herunder Det Biovidenskabelige Fakultet (tidligere benævnt Landbohøjskolen)

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

*Ansatte ved statshaver, der har gennemgået en erhvervsfaglig uddannelse som skov- og naturteknikere, og som varetager opgaver, der forudsætter denne uddannelse, omfattes ligeledes af organisationsaftalen. Pr. **1. april 2025** omfattes også skov- og naturteknikere m.fl. ansat ved Naturstyrelsen, som hidtil har været omfattet af organisationsaftale mellem 3F og Naturstyrelsen.*

Faglærte slagtere ved Aarhus Faculty of Science and Technology ansat ved det tidligere Jordbrugsvidenskabelige Fakultet

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

§ 2. Ansættelsesformer

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

Per 1. april 2025 gælder følgende tilføjelse til stk. 1:

Skov- og naturteknikere i Naturstyrelsen ansættes på månedsløn.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:

Nummerordningen omfatter alene sæsonansatte gartneriarbejdere eller gartnere.

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

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

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

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

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

§ 3. Lønssystemet

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

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn, der kan suppleres med en tillægsgdel. Tillægsgdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg,

kvalifikationstillæg, engangsvederlag og evt. resultatløn.

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

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

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

§ 4. Løngruppe 1

Løngruppe 1 omfatter landbrugsarbejdere.

Stk. 2. Basislønnen er: 225.266 kr.

Pr. **1. april 2025** udgår løngruppe 1. Ansatte der er indplaceret på løngruppe 1 overgår til basisløn i løngruppe 2, trin 1.

§ 5. Løngruppe 2

Løngruppe 2 omfatter ansatte uden faglig uddannelse.

Stk. 2. Basislønnen er:

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

Fra den **1. april 2025** forhøjes basislønnen for løngruppe 2 til følgende

Stk. 2. Basislønnen er:

	Hovedstaden og Nordsjælland (stedstillægsområde V og VI) og arbejdere på Hvidesten	Øvrige land
1. trin	252.313 kr.	237.240 kr.

2. trin 256.637 kr. 241.488 kr.

Stk. 3. Basisløntrin 1 er 1-årigt.

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

Stk. 5. Pr. **1. april 2025** omfatter løngruppe 2 ufaglærte skov- og naturteknikere m.fl. ansat ved Naturstyrelsen.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 5:

Bestemmelsen gælder for ufaglærte skov- og naturteknikere m.fl. som indtil 1. april 2025 har været omfattet af organisationsaftale mellem 3F og Naturstyrelsen. Evt. basislønstigninger som følge af ændringen modregnes i evt. lokale tillæg.

Cirkulærebemærkning til § 5:

*Ansatte der er indplaceret i den tidligere løngruppe 1 overgår til basisløn i løngruppe 2, trin 1 pr. **1. april 2025**. Der sker ikke modregning af basislønsforhøjelsen i eventuelle lokal tillæg i forbindelse med overgangen.*

§ 6. Løngruppe 3

Løngruppe 3 omfatter ansatte med en faglig uddannelse, der ansættes i stillinger, hvortil der kræves en uddannelse som faglært.

Stk. 2. Basislønnen er:

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

Fra den **1. april 2025** forhøjes basislønnen for løngruppe 3 til følgende:

Stk. 2. Basislønnen er:

	Hovedstaden og Nordsjælland (stedstillægsområde V og VI) og arbejdere på Hvidesten	Øvrige land
1. trin	282.794 kr.	267.329 kr.
2. trin	290.153 kr.	275.268 kr.

Stk. 3. Basisløntrin 1 er 1-årigt.

Stk. 4. Ansatte der enten har modtaget en uddannelse i overensstemmelse med bestemmelser fastsat i henhold til lærlingeloven, lov om erhvervsfaglig grunduddannelse og lov om erhvervsuddannelserne eller, for så vidt den pågældende uddannelse er afsluttet forinden sådanne bestemmelser er fastsat, har udstået en læretid på mindst 3 år.

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

Forudsætningen herfor er, at de pågældende har gennemgået relevant teoretisk uddannelse (heraf kan en del af teorien også foregå som praktisk undervisning) sammenlagt af mindst 10 ugers varighed.

I forbindelse med overgang til aflønning som gartner, skal der ske en forhandling om, hvilke tillæg, der skal videreføres.

Stk. 6. Ansatte der er uddannet som dyrepasser ansat ved Aarhus Universitet, Statens Veterinære Serumlaboratorium i Århus, Odense Universitet samt ved Tekniske Skoler med dyrebrugslinje, og som varetager opgaver, der forudsætter denne uddannelse.

Stk. 7. Ansatte ved statshaver, der har gennemgået en erhvervsfaglig uddannelse som skov- og naturteknikere, og som varetager opgaver, der forudsætter denne uddannelse.

Stk. 8. Pr. **1. april 2025** omfatter løngruppe 3 faglærte og maskinførere af specialmaskiner ansat ved Naturstyrelsen.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 8:

Bestemmelsen gælder for faglærte og maskinførere af specialmaskiner som indtil 1. april 2025 har været omfattet af organisationsaftale mellem 3F og Naturstyrelsen.

Basislønstigninger som følge af overgangen modregnes i eventuelle lokale tillæg.

§ 7. Løngruppe 4

Løngruppe 4 omfatter medarbejdere som ansættes i stillinger, som efter institutionens skøn indebærer arbejdsledelse eller andet særligt kvalificeret arbejde.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 1:

Eventuelle basislønstigninger som følge af ændringen modregnes i evt. lokale tillæg.

Stk. 2. Basislønnen er:

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

Fra den **1. april 2025** forhøjes basislønnen for løngruppe 4 til følgende:

Stk. 2. Basislønnen er:

Hovedstaden og Nordsjælland (stedstillægsområde V og VI)	Øvrige land
306.255 kr.	295.770 kr.

§ 8. Ungarbejdere

Basislønnen til ungarbejdere der kan antages som ferieafløser er:

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

Stk. 2. Lønoprykning finder sted den førstkomende første i måneden efter,

at ungarbejderen fylder år.

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

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

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

§ 9. Elever

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

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

Fra den **1. april 2025** forhøjes basislønnen til dyrepasser, gartner- og landbrugselever med følgende:

	Hovedstaden og Nordsjælland (stedstillægsområde V og VI)	Øvrige land
1. uddannelsestrin	130.322 kr.	130.322 kr.
2. uddannelsestrin	151.089 kr.	147.540 kr.
3. uddannelsestrin	153.831 kr.	147.540 kr.

Stk. 2. Fra **1. april 2025** gælder nedenstående basislønsatser for skov- og naturteknikerelever som ved ansættelsen er fyldt 17 år, men ikke er fyldt 25 år er:

1. uddannelsestrin: 150.172 kr.
2. uddannelsestrin: 176.112 kr.
3. uddannelsestrin: 205.938 kr.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 2:

Bestemmelsen gælder for skov- og naturteknikerelever som indtil 1. april 2025 har været omfattet af organisationsaftale mellem 3F og Naturstyrelsen.

Stk. 3. For elever med en elevtid under 3 år afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Stk. 4. For elever under 17 år aftales lønnen konkret mellem institutionen og den lokale 3F-afdeling.

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

Stk. 6. Basislønnen til vokselever, der er fyldt 25 år er:

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

Basislønnen for Skov- og naturteknikerelever, der er fyldt 25 år er: 250.336 kr.

Fra den **1. april 2025** forhøjes vokselevlønnen til følgende:

Basisløn: 258.241 kr.

Stk. 7. Basislønnen kan ved lokal aftale suppleres med tillæg for kvalifikationer og funktioner.

§ 10. Kvalifikations- og funktionstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de

timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

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

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 9:

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

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og om at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

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

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

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

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

Tillæg kan kun tildeles efter aftale med tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede

organisation (3F).

§ 11. Tillæg

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

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

Fra den **1. april 2025** er tillægget pensionsgivende.

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

§ 12. Arbejdstid

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

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

Stk. 3. Pauser af mindre end en 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte skal stå til rådighed for arbejdsgiveren og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkning til § 11:

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

§ 13. Overarbejde

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 14. Plustid

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

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

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i stk. 2-7 og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe. Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold, indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

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

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

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

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

§ 15. Deltid

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

§ 16. Opholdsrum

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

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

Stk. 2. Institutionen lader opholdsrummet renholde.

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

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2024 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2026. Samtidig ophæves organisationsaftalen af 8. juli 2021 for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere samt organisationsaftale af 26. maj 2021 for Skov- og Naturteknikere m.fl. ansat i Naturstyrelsen

København, den 9. december 2025

Fagligt Fælles Forbund

Finansministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Louise Røssell Wredstrøm

Jonas Bajda Kildevang-Jakobsen

Protokollat om arbejdstøj

§ 1.

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

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

§ 2.

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

Regulativ om udlevering af arbejdstøj

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

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

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

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

årligt - april og oktober.

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

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

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

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

Der udleveres personlige værnemidler i overensstemmelse med gældende regler.

Den konkrete administration af bestemmelserne aftales lokalt.

Bemærkninger til regulativet

1. Kvalitetskrav

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

2. Deltidsansattes optjening af points

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

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

3. Ansættelse og afskedigelse

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

4. Sygdom

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

5. Ferie og helligdage

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

6. Tidsbegrænsede ansættelser

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

København, den 27. juni 1997

Specialarbejderforbundet i Danmark
Hanne Gram

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

Protokollat I

(om ændring af kirkegårds status)

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

Overgangsbestemmelse i forbindelse med ændring af kirkegårds status.

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

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

Det personlige tillæg reduceres med alle fremtidige lønstigninger.

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

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

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

København, den 21. juni 1991

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Knud Ove Pedersen

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

Protokollat IV

Assistenter i Mindelunden Ryvangen (mindelundsassistenter)

§ 1.

Mindelundsassistenterne omfattes af følgende bestemmelser i organisationsaftalen:

§ 2. Ansættelsesformer

§ 3. Lønsystemet

§ 5. Løngruppe 2

§ 8. Ungarbejdere

§ 10. Kvalifikations- og funktionstillæg

§ 12. Arbejdstid – dog undtaget stk. 4

§ 13. Overarbejde

§ 14. Plustid

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

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

§ 2.

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

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

§ 3.

Mindelundsassistenter, som er ansat på overgangstidspunktet den 22. januar

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

Kvalifikationstillægget kvoterer i henhold til stillingens størrelse.

København, den 10. april 2019

Fagligt Fælles Forbund
Hanne Gram

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
Christoffer Ravn Gundersen

Protokollat V

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

§ 1 Mødested

Skov- og naturteknikere skal møde ved arbejdstidens begyndelse på det aftalte arbejdssted inden for enhedens område

Stk. 2. Som arbejdssted regnes også et beordret opsamlingssted, undtaget dog når opsamlingen finder sted på skov- og naturteknikerens egen bolig. Ved beordret samkørsel regnes chaufførens tid som arbejdstid fra opsamlingstidspunktet

Stk. 3. Det påhviler ledelsen at tilrettelægge arbejdet, så det under hensyn til opgavens art giver mindst mulig transporttid for de enkelte medarbejdere.

Stk. 4. Godtgørelse for benyttelse af eget køretøj ydes for kørsel i forbindelse med beordret flytning i arbejdstiden.

§ 2 Sikkerhedsudstyr

Udgifter til renholdelse og vedligeholdelse af personligt sikkerhedsudstyr er indeholdt i basislønnen.

I forbindelse med overgangen til organisationsaftalen for Landbrugsmedarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere omfattes de ansatte af Naturstyrelsens retningslinjer for beklædning og retningslinjer for frihed uden lønafkorting og fridage

Hidtidige lokalaftaler, kutyper mv. hidrørende til aftalen ophører samtidig.

København, den 9. december 2025

Fagligt Fælles Forbund

Louise Røssell Wredstøm

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Jonas Bajda Kildevang-Jakobsen

Protokollat om Skovløbere ansat i Naturstyrelsen

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

Protokollatet indeholder særbestemmelser samt retningslinjer for skovløbere i tjenesteboliger.

Formål med skovløbertjenesten

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

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

Skovløberens opgaver

Opsyns- og rådighedspligt

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

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

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

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

Uden for normal arbejdstid, herunder på søn- og helligdage, kan en

skovløber pålægges særlige opsynsopgaver som f.eks. brandvagter, reservatopsyn, husdyrhold, salg- og udlevering af sankekort eller brænde m.m. Udførelse af sådanne opgaver aflønnes efter gældende overenskomst.

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

Bemærkninger vedrørende opsyn

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

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

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

Bemærkninger vedrørende rådighed og beordret arbejde

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

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

Bolig

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

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

Brænde

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

Beklædning

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

Vedrørende beklædning henvises til Naturstyrelsens retningslinjer for beklædning.

Ansættelse og afskedigelse

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

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

For at blive ansat som skovløber er det en forudsætning, at pågældende

har erfaring med skovarbejde og kan repræsentere naturforvaltningsenheden på behørig vis.

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

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

Varsling af nedlæggelse af skovløbertjeneste

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

Ændringer i antallet af skovløbertjenester

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

København, den 27. februar 2015

Fagligt Fælles Forbund
Hanne Gram

Naturstyrelsen
Karen Marie Olsen

Aftale om konverteringstillæg til skovløbere i fribolig ansat før 2015.

Lønfastholdelse i forbindelse med konvertering fra fribolig til tjenestebolig

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

Principper for beregning af tillæg

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

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

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

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

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

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

Kompensation for bortfald af adgang til gratis aflægning af urentabelt træ

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

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

Konverteringstillæg

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

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

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

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

Størrelsen på konverteringstillægget opgøres pr. 1. september 2015.

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

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

Aftalen træder i kraft den 1. april 2015

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

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

København, den 27. februar 2015

Fagligt Fælles Forbund
Hanne Gram

Naturstyrelsen
Karen Marie Olsen

CIRKULÆRE

2021

Cirkulære om

Lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd

Cirkulære af 30. november 2021

Medst.nr. 047-21

J.nr. 2021-2306

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger.....	5
Ikrafttræden.....	5

Aftale

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

Cirkulære om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd

Generelle bemærkninger

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

Cirkulærebemærkninger til de enkelte bestemmelser er opført under disse. Denne placering ændrer ikke bestemmelsens henholdsvis bemærkningens retlige status.

Cirkulærebemærkningerne er uændrede i forhold til cirkulærebemærkningerne i det hidtidige cirkulære af 1. september 2015. Der er dog indsat en cirkulærebemærkning til aftalens § 4 om ansættelse på brudte datoer.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 30. november 2021. Samtidig ophæves cirkulære nr. 10398 af 1. september 2015 om lønfradrag og beregning for tjenestemænd.

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 30. november 2021

Nikolaj Emil Aarestrup

Aftale om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd

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

§ 1. Lønfradrag ved fravær uden løn

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

§ 2. Fravær i hele måneder

Ved fravær i hele måneder fradrages hele månedslønnen.

§ 3. Fravær i enkelte dage/timer

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til §§ 1-3:

Bestemmelsen finder anvendelse ved fradrag i forbindelse med:

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

Eksempel på lønfradrag ved fravær uden løn

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

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

I alt *39 timer*

Lønfradraget for perioden udgør Årslønnen x 39
således:

1924

§ 4. Lønberegning ved lønmæssige ændringer

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

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med

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

Eksempel på lønberegning

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

Ansættelse og afskedigelse på brudte datoer

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

§ 5. Ikrafttræden mv.

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

København, den 27. august 2015

Offentligt Ansattes Organisationer
Flemming Vinther

Finansministeriet
Niels Bundgaard

CO 10 - Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Akademikerne
Finn R. Larsen

Cirkulære om rammeaftale om

Nye lønsystemer

Cirkulære af 28. februar 2022

Medst.nr. 009-22

J.nr. 2020-2802

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	5

Rammeaftale

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

Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer

Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og centralorganisationerne har som led i aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2021 indgået vedlagte rammeaftale om nye lønsystemer.
2. I forbindelse med aftalefornyelsen er parterne blevet enige om, at tillidsrepræsentanten i forbindelse med de årlige lønforhandlinger skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne. Den nye bestemmelse er indskrevet i aftalens § 12, stk. 5.
3. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under ”Generelle bemærkninger”. Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2021. Samtidig ophæves Skatteministeriets cirkulære nr. 9940 af 31. oktober 2019 om rammeaftale om nye lønsystemer (Medst. nr. 075-19).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 28. februar 2022

Rasmus Vilain

Rammeaftale om nye lønsystemer

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter

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

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

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

§ 2. Aftaler om nye lønsystemer

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

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

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

§ 3. Modeller for nye lønsystemer

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 3:

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

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

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

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

§ 4. Basisløn

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

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

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

Stk. 4. Herudover kan der *lokalt* aftales tillæg for særlige *funktioner*, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 5. Tilsvarende kan der *lokalt* aftales tillæg for *kvalifikationer mv.*, dvs. på

grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 4:

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

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

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

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

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

§ 5. Intervalløn

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

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 1:

Den enkeltes indplacering i intervallet sker ved lokal aftale.

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

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

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 2 og 3:

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

§ 6. Resultatløn

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

Cirkulærebemærkninger til § 6:

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

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

** For yderligere forklaring af lønsumsloftet henvises til bestemmelserne i Finansministeriets budgetvejledning 2021.*

§ 7. Overgang til det nye lønsystem

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 2:

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

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

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

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

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

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

§ 8. Regulering

Intervallønnen, henholdsvis basislønnen, funktionstillæg og eventuelle centralt aftalte kvalifikationstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales

centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne og/eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 1:

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

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

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

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

§ 9. Pension – tjenestemænd m.fl.

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

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

§ 10. Pension – overenskomstansatte m.fl.

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

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

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

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

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

§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

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

§ 12. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 2:

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

Skatteministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Skatteministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Offentligt Ansattes Organisationer, CO10 – Centralorganisationen af 2010, Lærernes

Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation bemyndiger organisationerne til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Ovennævnte centralorganisationer forudsætter endvidere, at organisationerne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen. Hvis der lokalt er tvivl om aftalerettens placering, anbefales det, at denne præciseres i et protokollat eller lignende. På tilsvarende måde forudsætter Akademikerne, at organisationerne i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 4:

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysning om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 5:

Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

§ 13. Uenighed

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

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

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

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

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

§ 14. Opsigelse af lokale aftaler

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

Cirkulærebemærkninger til § 14:

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

*Ved opsigelse af aftale om **funktionstillæg** gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.*

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

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

§ 15. Øvrige bestemmelser

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

Cirkulærebemærkning til § 15:

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningen eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

§ 16. Overgangsbestemmelser for eksisterende aftaler om nyt lønsystem

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

Cirkulærebemærkning til § 16, stk. 1:

Principper for overgang fra forsøgsordning til permanent nyt lønsystem aftales for det enkelte

aftaleområde mellem Skatteministeriet og den forhandlingsberettigede (central)organisation, idet det dog forudsættes, at der ikke sker lønnedgang i forbindelse med overgangen.

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

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 2:

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

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

§ 14 om opsigelse af lokale aftaler.

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2021, og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

København, den 22. februar 2022

Offentligt Ansattes Organisationer
Rita Bundgaard

Skatteministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Rasmus Vilain

CO10 - Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Akademikerne
Lisbeth Lintz

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen

Fælles erklæring om nye lønsystemer 2008

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

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

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

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

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

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

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

Engangsvederlag indgår som en del af de nye lønsystemer. Der kan lokalt

aftales supplerende resultatbaserede lønordninger.

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

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

Erklæring fra Finansministeriet

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

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



Varenr. 2520