

25. februar 2011

Resultatet af forhandlingerne om fornyelse af organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK) ved OK11

Ved forhandlinger, senest den 25. februar 2011, mellem Finansministeriet, Personalestyrelsen og HK/Stat om fornyelse af organisationsaftalen for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK) er parterne blevet enige om at forny organisationsaftalen pr. 1. april 2011 på følgende vilkår:

1. Der er enighed om sproglig og strukturel forenkling af organisationsaftalen i forbindelse med redigering af organisationsaftalen.
2. Der er enighed om, at bestemmelser og relevante bilag om gammelt lønsystem (bortset fra studerende) udgår af overenskomsten. I tilknytning hertil er der enighed mellem parterne om, at de indplaceringer, der er foretaget efter overgangsbestemmelserne (bilag 5 og bilag 9), bibeholdes indtil der af anden grund sker oprykning ved aftale eller som følge ændrede opgaver, der berettiger til en højere indplacering.

§ 16 og § 28 udgår.

3. Parterne viderefører i perioden drøftelserne om iværksættelse af forsøg med lønsystemet for laboranter og kontorfunktionærer med henblik på, at eventuelle forsøg kan aftales iværksat på den enkelte institution. Der er enighed om en forsøgsperiode på minimum 2 år, og at parterne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2013 evaluerer forsøget.
4. Sætningen i § 5 ændres efter "(jf. bilag 4)" til "kan der indgås lokal aftale om kvalifikationstillæg." Resten af afsnittet udgår.

Bilag 4 ændres til vedlagte bilag 1).

5. Voksenelevsatsen i provinsen forhøjes til 168.261 kr. (okt. 1997-niveau) Merudgiften finansieres af bortfald af centralt aftalte tillæg.
6. Efter § 3 [eller i hver af de enkelte lønafsnit] indsættes følgende bestemmelse:

"§ x. Særskilte stillinger

Der kan lokalt aftales en basisløn for stillinger, der ligger over de øverste løngrupper, jf. §§ 12, 23, 32. Basislønnen kan ikke fastsættes over lønramme 36-niveau.

Stk. 2. Hvis basislønnen udgør 336.500 kr. og derover i årligt grundbeløb, finder cheflønsaftalens §§ 5-6 tilsvarende anvendelse”.

Finansministeriet har tilkendegivet at indsætte følgende cirkulærebemærkning:

” *Ansatte omfattet af stk. 2 undtages for reglerne om overarbejds- og merarbejdsbetaling efter tjenestemændenes arbejdstidsaftale.* ”

Ansatte, der ved organisationsaftalens ikrafttræden måtte være indplaceret med aflønning i lønramme 35 eller lønramme 36, kan overføres til en basisløn på hhv. 336.500 kr. (lr. 35) og 360.000 kr. (lr. 36) uden nærmere aftale.

De ansatte ydes et kvalifikationstillæg til udligning af evt. lønforskel efter bestemmelserne i rammeaftale om nye lønsystemer.

Finansministeriet tilskriver de pågældende ministerier med henblik på at sikre overgang til de nye bestemmelser.

7. § 4 affattes således:

”§ 4 Midlertidig tjeneste i højere stilling

Under midlertidig tjeneste i højere stilling anvendes de for statens tjenestemænd gældende regler. ”

8. § 11, stk. 1

Sats I Provinssats og Hovedstadssats forhøjes med 1500 kr. (niveau 1997)
Merudgiften finansieres af bortfald af centralt aftalte tillæg.

9. § 11, stk. 4 og 5 affattes således:

”Stk. 4. Løngruppe 2, sats I omfatter ansatte med følgende uddannelser:

- har en erhvervsuddannelse i kontorfaget eller kompetencer på tilsvarende niveau
- har en uddannelse som informatikassistent
- har en korrespondentuddannelse fra handelshøjskolerne
- anerkendt uddannelse som lægesekretær
- er faguddannet klinikassistent
- har en anden erhvervsuddannelse, der er væsentlig for at varetage stillingen
- andre uddannelser, der er godkendt af OmKOF (Områdeudvalget for kontoruddannelser til den offentlige forvaltning) eller af Undervisningsministeriet

Stk. 5. Løngruppe 2, sats II omfatter ansatte, der er ansat til

a) varetagelse af selvstændig sagsbehandling, der kræver specialviden, eller

b) varetagelse af kvalificeret arbejde, der forudsætter relevant uddannelse og erfaring.”

10. I § 11, stk. 7 tilføjes: ” Sker der ikke oprykning til løngruppe 2, sats II efter afsluttet uddannelse, optages der efter begæring forhandling om den pågældendes lønmæssige forhold”.

Finansministeriet har tilkendegivet at indsætte følgende cirkulærebemærkning som generel bemærkning:

”Det henstilles, at de fremtidige opgaver drøftes med den ansatte efter afsluttet kompetencegivende efter- og videreuddannelse.”

11. I § 12 stk. 5 tilføjes efter ”ED”, ”arbejdsrelevant diplomuddannelse”.

12. I § 12, stk. 7, litra b ændres ”ikke ubetydeligt” til ”betydeligt”.

13. I § 12, stk. 8 og i § 23, stk. 2 indsættes ”og/eller” mellem litra a) og b).

14. Finansministeriet har tilkendegivet at indsætte følgende cirkulærebemærkning til § 12:

”I stillinger, hvor der indgår ledelsesansvar, afgøres indplacering i løngruppen på grundlag af omfanget af ledelse, dvs. de konkrete ledelsesmæssige opgaver og/eller antallet af underordnede.

I specialiststillinger er indplaceringen afhængig af opgavernes kompleksitet og på hvilket niveau, opgaverne skal udføres.”

15. § 13 bortfalder pr. 1. april 2011. Ansatte, der pr. 1. april 2011 enten oppebærer uddannelsestillæg eller har indgået aftale om videreuddannelse som led i MUS, som ville have medført videreuddannelsestillæg, bevarer dette efter bestemmelserne i den hidtidige organisationsaftale.

16. I § 14 udgår stk. 3.

17. I §§ 15 og 26 indsættes som nyt stk. 2:

”Stk. 2. Bestemmelsen gælder ikke i forbindelse med almindeligt jobskifte, der sker på eget initiativ.”

18. § 18, stk. 4. affattes således: ” Laboratorieassistenter kan oprykkes til aflønning som laborant efter løngruppe 2, sats 1, når vedkommende har 5 års anciennitet i løngruppen.

19. I § 22, stk. 2 og § 23, stk. 2 indsættes i tilknytning til "ledende laboranter": ", miljø- og laboratorietechnikere.

Finansministeriet har tilkendegivet at ville slette cirkulærebemærkningen til § 19, 1. afsnit samt til §§ 20 og 21.

20. I § 22, stk. 2 indsættes "eller" efter litra c), og der indsættes et nyt litra d) med følgende tekst: "er ansat til varetagelse af væsentlige, selvstændige koordinerings- eller planlægningsopgaver af overordnet karakter, fx i tilknytning til undervisningsforløb, forsøgs- eller forskningsprojekter mv."

21. I § 23, stk. 2, litra a) erstattes "og" med "eller". Der indsættes "eller" efter litra b) og der indsættes et nyt litra c) med følgende tekst: "er ansat til varetagelse af meget betydelige, tværgående koordinerings- eller planlægningsopgaver af overordnet karakter, som fx vedrører større og flere laboratorier eller større forsøgs- eller forskningsprojekter mv."

Finansministeriet har tilkendegivet at indsætte følgende cirkulærebemærkning til §§ 22 og 23:

"Med "ansat til" nævnt i §§ 22, stk. 2, litra d) og § 23, stk. 2, litra c) menes, at det ligger i den ansattes varige hovedfunktion at løse opgaver på det pågældende niveau og med den angivne kompleksitet.

Der gøres opmærksom på, at tilføjelsen under § 22, stk. 2, litra d) og § 23, stk. 2, litra c) er en præcisering af de krav, der allerede findes i dag for at blive indplaceret i løngrupperne.

22. Finansministeriet har tilkendegivet at indsætte følgende cirkulærebemærkning til §§ 22 og 23:

"I stillinger, hvor der indgår ledelsesansvar, afgøres indplacering i løngruppe 5 eller 6 på grundlag af omfanget af ledelse, dvs. de konkrete ledelsesmæssige opgaver og/eller antallet af underordnede.

I specialiststillinger er indplaceringen afhængig af opgavernes kompleksitet og på hvilket niveau, opgaverne skal udføres. "

23. § 24 og § 25, stk. 3 udgår.

24. Parterne er enige om, at kapitel 5, §§ 29-32 for it-medarbejdere ændres, som det fremgår af vedlagte bilag 2.

Finansministeriet har tilkendegivet at indsætte de i bilag 2 nævnte cirkulærebemærkninger.

25. Det eksisterende lønsystem for studerende videreføres, men den enkelte institution kan beslutte at overgå til nyt lønsystem, der nærmere aftales på følgende grundlag:

"1. Basistimeløn udgør kr. 87,44 i årligt (okt. 1997-niveau). Basistimelønnen er fuldt pensionsgivende.

2. Der kan ydes op til to kvalifikationstillæg af 2,50 kr. per time (okt. 1997-niveau).

3. Der kan aftales lokale tillæg efter bestemmelserne i rammeaftale om nye lønsystemer.

4. Overgangen sker efter bestemmelserne i rammeaftalen om nye lønsystemer. "

Det præciseres, at merudgifterne ved overgang til nyt lønsystem må finansieres inden for institutionens lønsom.

Det er forudsat, at de ansatte ikke stilles pensionsmæssigt ringere end efter de hidtidige bestemmelser.

26. I bilag 1, udgår stk. 2 i § 4 og i § 5, litra b) slettes "DSB og".
27. Finansministeriet har tilkendegivet at være indstillet på at udvide dækningsområdet for organisationsaftalen for kontorfunktionærer til at omfatte ansatte kontorfunktionærer på kirkegårdskontorer, præste- og provstisekretærer og øvrige administrative medarbejdere i stifterne inden for Kirkeministeriets område, såfremt HK/Stat dokumenterer at repræsentere en flerhed af de ansatte.
28. "Sprogkonsulenter" ved statsbiblioteket i Århus ansættes fortsat efter organisationsaftalen.
29. Professionsbachelor i laboratorium, fødevarer- og procesteknologi og diplomuddannelsen i bioteknologi, procesteknologi og kemi omfattes af organisationsaftalen, når uddannelsen er taget med udgangspunkt i uddannelsen som laborant.

Det forudsættes, at forhandlingsretten for de pågældende uddannelser ikke tilhører en anden faglig organisation.

30. Parterne har drøftet funktionaliteten af udmøntningen af nyt lønsystem i Forsvaret med udgangspunkt i en række af HK/Stat rejste problemstillinger.

Forsvaret har gennemført en række ændringer af betydning for kompetencefordelingen og i forhold til decentral lønstyring, som kan bidrage til en løsning af de rejste problemstillinger. Parterne er derfor enige om at genoptage drøf-

telserne i foråret 2012 med henblik på håndteringen af eventuelle problemstillinger forud for OK13.

31. Parterne er enige om, at der skal ske revision af lokalaftalen mellem HK/Stat og Skatteministeriet i konsekvens af det indgæede forlig.
32. De anførte ændringer har virkning fra 1. april 2011.
33. Der henstår herefter ikke yderligere krav.
34. Der tages forbehold for overførsel af resultater af forhandlingerne om fornyelsen af organisationsaftalen for it-medarbejdere i staten mellem Finansministeriet og PROSA/Offentlig.

København den 25. februar 2011

HK/Stat
Thora Pedersen

Dansk Laborant-Forening
Helle Vendelbo Jensen

Samdata
Pia Brade

Finansministeriet
Personalestyrelsen
P.M.V
E.B.
Mogens Esmarch

Bilag 1

Bilag 4 - Rammeaftale om mobilitet og jobbytte/jobrotation på og mellem statslige institutioner for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere i staten

Indledning

Nærværende rammeaftale skal ses som et supplement til de øvrige muligheder for kompetenceudvikling og er hermed et led i den samlede kompetenceudviklingsindsats på de statslige institutioner.

Formålet med ordninger om mobilitet og jobbytte/jobrotation er:

- a) at give medarbejderne mulighed for at udvikle deres personlige og faglige kompetencer ved enten at arbejde med andre forretningsgange, arbejdsprocesser og løsningsmetoder eller med nye arbejdsområder
- b) at skabe sammenhæng mellem kompetenceudvikling og jobudvikling
- c) at hjælpe institutioner og medarbejdere til i fællesskab at sikre og udbygge et højt kompetenceniveau som grundlag for arbejdet, med de udfordringer den statslige sektor har og står overfor.

En mobilitetsordning kan etableres inden for et ansættelsesområde og understøtter således muligheden for rotering mellem områdets institutioner. En ordning om jobbytte og jobrotation kan etableres inden for den enkelte institution som et element i at understøtte og udvikle det lokale læringsmiljø.

Ordningerne bør tage udgangspunkt i udviklingsmålene for medarbejderen samt indgå i drøftelserne i forbindelse med medarbejdernes MUS-samtaler.

Ved jobbytte/jobrotation bør der udarbejdes en plan for forløbet i perioden mellem den enkelte medarbejder og dennes nærmeste leder i den nye stilling.

En sådan plan bør indeholde udviklingsmål og en nærmere beskrivelse af opgaver og projekter, der skal arbejdes med. Desuden kan man afdække behovet for kompetenceløft, fx sidemandsoplæring, supplerende kurser mv. før eller under forløbet

§ 1. Deltagelse i rotation og jobbytte er frivillig fra medarbejderens side.

Stk. 2. De lokale parter på institutionen/institutionerne fastsætter vilkårene for medarbejdernes indtræden i ordning med jobbytte/jobrotation, herunder varighed og vilkår for udtræden af ordningen før aftalt tid.

Stk. 3. Ved overgang fra en stilling til en anden som led i jobbytte, skal lønnen i den nye stilling mindst svare til lønnen i den stilling, der forlades. Medarbejderen kan endvidere ikke stilles ringere i forhold til aftaler mellem Finansministeriet og CFU, som den pågældende medarbejder er omfattet af.

Stk. 4. Midlertidigt ansatte, studerende og elever er ikke omfattet af aftalen. For medarbejdere ansat i henhold til socialt kapitel kan der indgås individuelle aftaler.

Stk. 5. For ansatte, der deltager i jobbytte/jobrotation kan der lokalt indgås aftale om et kvalifikationstillæg jf. organisationsaftalens § 5.

§ 2. Der kan indgås aftaler om jobrotation/jobbytte mellem statslige institutioner, som er omfattet af nærværende organisationsaftales dækningsområde.

Stk. 2. Der bør ved aftaler mellem flere institutioner tages hensyn til geografiske afstande, således at deltagelse i jobbytte ikke af den grund fravælges af medarbejderne.

Bilag 2

Kapitel X. It-medarbejdere

Aflønning som it-medarbejder forudsætter beskæftigelse med arbejde, der er nævnt i bilag X.

§ 1. Løngruppe 1

Løngruppe 1 omfatter ufaglærte it-medarbejdere.

Basislønnen udgør på årsbasis 190.000 kr.

Stk. 2. Oprykning til løngruppe 2, trin 1 sker, når betingelserne for indplacering i § 3, stk. 1 er opfyldt.

Cirkulærebemærkning:

Som ufaglærte betragtes 1) personer uden relevant uddannelse inden for it-området 2) personer, som ikke har opnået et tilsvarende kompetenceniveau ved forudgående beskæftigelse med it, eller 3) personer, der antages til uddannelse (men ikke som led i en uddannelsesaftale (EUD)).

For ufaglærte it-medarbejdere vil det normalt være en forudsætning, at der under ansættelsen som it-medarbejder finder uddannelse sted.

Løngruppe 1 svarer til 95 pct. af løngruppe 2, trin 1, hvilket svarer til den hidtidige aflønning for ufaglærte it-medarbejdere.

§ 2. Løngruppe 2

Løngruppe 2 omfatter faglærte it-medarbejdere eller it-medarbejdere med tilsvarende kompetencer opnået gennem forudgående it-arbejde.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 2 udgør på årsbasis:

trin 1	200.000 kr.
trin 2	210.000 kr.
trin 3	220.000 kr.
trin 4	228.000 kr.
trin 5	240.200 kr.

Samtlige trin er et-årige.

§ 3. Lønindplacering og lønanciennitet for løngruppe 2

It-medarbejdere indplaceres i løngruppe 2, på trin 1, medmindre der sker forhøjelse af lønancienniteten efter stk. 2, når den ansatte:

- 1) har gennemført (bestået) 2 semestre/60 ECTS point ved en videregående it-uddannelse (fx KVVU, MVU eller LVU), eller

- 2) har 2 års forudgående relevant beskæftigelse med it-arbejde, eller
- 3) har gennemført en relevant erhvervsuddannelse (EUD) inden for it-området af minimum 2 års varighed.

Stk. 2. Ved indplacering forhøjes lønancienniteten ud over kravene i stk. 1 med:

- 1) Efterfølgende relevant studietid på en videregående it-uddannelse (fx KVU, MVU eller LVU). Der medregnes 1 måneds lønanciennitet for hver 5 ECTS-point/1 år lønanciennitet for hver 60 ECTS-point. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen har bestået de fordrede eksaminer. Hvis der sideløbende med studierne har været anciennitetsgivende beskæftigelse, kan den samlede anciennitet ikke overstige fuldtidsnormen.
- 2) Yderligere lønanciennitet ved forudgående relevant beskæftigelse med it-arbejde.
- 3) 1 års lønanciennitet per gennemført hele uddannelsesår ud over 2 år ved it-faglige erhvervsuddannelser (EUD).

Stk. 3. Lønancienniteten efter stk. 2, nr. 1 og 2 medregnes i hele måneder, idet forudgående beskæftigelse med it-arbejde med 15 timer pr. uge eller derudover indgår fuldt ud i lønancienniteten. Beskæftigelse med it-arbejde på under 15 timer pr. uge medregnes med halv lønanciennitet

Stk. 4. Personer, der har opnået tilsvarende kompetencer gennem forudgående oplæring af mindst to års varighed ved it-arbejde i vedkommende institution, kan indplaceres på nærmeste højere løntrin i forhold til hidtidig aflønning. Næste løntrin opnås, når it-ancienniteten berettiger hertil.

Cirkulærebemærkninger til §§ 1-3:

Bestemmelsen er omformuleret/forenklet ved aftalefornyelsen i 2011. (Der er ikke tilsigtet ændringer i forhold til tidligere.)

Eksempler på relevant videregående it-uddannelse er universiteternes datalogistudium, handelsskolernes uddannelse som datamatiker, It-universitetets diplom- og master-uddannelser samt uddannelsen som multimediedesigner.

IT-faglige EUD-uddannelser (fx datafagteknikere/datamekaniker og EDB-assistent) betragtes ikke som relevant videregående it-uddannelse.

Informatikassistenter er omfattet af organisationsaftalens bestemmelser om kontorfunktionærer. Informatikassistenter, som undtagelsesvis måtte blive ansat som it-medarbejdere, indplaceres som udgangspunkt i løngruppe 2, trin 1, med mindre relevant beskæftigelse med it-arbejde berettiger indplacering på et højere trin (eller højere løngruppe).

KVU-uddannede multimediedesignere kan omfattes af denne aftale, såfremt der sker ansættelse som it-medarbejder med arbejdsopgaver i henhold til bilag X. Parterne er enige om en indplacering i løngruppe 1 med 1 års anciennitet, såfremt den fulde uddannelse er gennemført.

Eksempel på lønindplacering:

Jens Jensen har en it-faglig EUD-uddannelse som teleinstallationstekniker (3 års varighed) og har 2 år og 6 måneders forudgående fuldtidsbeskæftigelse med it-arbejde.

Jens Jensen skal som udgangspunkt indplaceres i løngruppe 2, trin 1, da han har gennemført en relevant erhvervsuddannelse inden for it-området på minimum 2 års varighed jf. § 3, stk. 1, nr. 3.

Herudover forhøjes hans lønanciennitet med i alt 3 år og 6 måneder: Der medregnes således 1 år jf. § 3, stk. 2, nr. 3, da hans EUD-uddannelse har 3 års varighed, og han dermed yderligere har gennemført et helt uddannelsesar ved erhvervsuddannelser, og 2 år og 6 måneder jf. § 3, stk. 2, nr. 2, idet han har 2 år og 6 måneders forudgående fuldtidsbeskæftigelse med relevant it-arbejde.

Jens Jensen skal derfor indplaceres i løngruppe 2, trin 4 med oprykning til trin 5 efter 6 måneder.

§ 4. Løngruppe 3

Løngruppe 3 omfatter it-medarbejdere, der er ansat til:

- a) Varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, der forudsætter en relevant uddannelse eller betydelig længerevarende erfaring og viden, eller varetagelse af betydningsfulde og større områder og/eller med selvstændig kompetence i afgørelser, eller
- b) Varetagelse af ledelsesopgaver

Basislønnen er: 251.000 kr.

§ 5. Løngruppe 4

Løngruppe 4 omfatter it-medarbejdere, der er ansat til:

- a) Varetagelse af selvstændige, kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter en væsentlig, relevant uddannelse og/eller længerevarende erfaring og kompetence på specialistniveau, eller
- b) Varetagelse af områder, hvor der er tale om selvstændig, kritisk og omfattende kompetence i afgørelser, og hvor der er tale om varetagelse af betydeligt ansvar, eller
- c) Varetagelse af et betydeligt ansvar, der indbefatter lederbeføjelser for et antal underordnede.

Basislønnen er: 262.000 kr.