

Lønaf tale for departementet

Denne lønaf tale vedrører de lokalt aftalte løntillæg i Sundheds- og Ældreministeriets departement. Aftalen er indgået mellem departementet og de lokalt repræsenterede fagorganisationers tillidsrepræsentanter (Djøl, HK/Stat kontor og Samdata).

Lønaf talen skal være med til at understøtte en aktiv lønpolitik, hvor åbenhed omkring løndannelsen er et centralt element.

1. Modtagergruppe

Lønaf talen i departementet omfatter alle medarbejdere uden ledelsesansvar, herunder specialkonsulenter og chefkonsulenter uden ledelsesansvar.

2. Løndannelse

Medarbejdernes løndannelse sker dels ved rekrutteringen, dels ved de årlige løntillægsforhandlinger om engangsvederlag, varige kvalifikationstillæg og i særlige tilfælde funktionstillæg.

Ved væsentlig stillingsændring, der medfører ny ansættelseskontrakt, vil der også være mulighed for en lønforhandling.

3. Den årlige tillægsforhandlingsrunde

3.1 Forhandlingsparter

Lønforhandlingerne foregår mellem tillidsrepræsentanten og den enkelte chef med Koncern-HR som bisidder.

For special- og chefkonsulenter gælder dog særlige forhandlingsregler, idet denne gruppe kan vælge enten at forhandle selv, evt. med tillidsrepræsentanten som bisidder eller udelukkende lade sig repræsentere af tillidsrepræsentanten, jf. overenskomsten.

3.2 Forhandlingsproces

Løntillægsforhandlinger afholdes én gang om året. De årlige tillægsforhandlinger finder normalt sted i 3. kvartal.

De aftalte varige løntillæg har virkning fra 1. januar det følgende år.

Engangsvederlag kan komme til udbetaling tidligere. Der indgås skriftlig aftale om alle løntillæg og engangsvederlag, og disse vil være ledsaget af en begrundelse.

Resultatet af de årlige forhandlinger offentliggøres på intranet med navn, kontor/center, beløb og begrundelse.

3.3 Løntillægstyper

Ved tillægsforhandlingerne kan medarbejderen indstilles til engangsvederlag, varige kvalifikationstillæg og i særlige tilfælde funktionstillæg.

A. Engangsvederlag:

Engangsvederlag gives for en særlig indsats, der ligger ud over det forventelige i forhold til det oppebårne lønniveau. Engangsvederlag ydes som hovedregel for opnåede resultater i forhold til en eller flere konkrete arbejdsopgaver eller en særlig begivenhed. Det kan f.eks. være:

1. Særlig stor produktion af høj faglig kvalitet
2. Særlig stor fleksibilitet mht. at påtage sig nye opgaver
3. Stor arbejdsindsats mht. opfyldelse af centrets mål
4. Stor indsats mht. udførelse af særlig opgave
5. Stor arbejdsindsats med høj faglig kvalitet, som har medført ekstraordinært mange merarbejdstimer.

Disse begrundelser kan løbende aftales justeret, uden at det forudsætter ny indgåelse af indeværende aftale.

B. Varige kvalifikationstillæg:

Varige løntillæg tildeles som kvalifikationstillæg, der aftales på baggrund af faglige og personlige kvalifikationer, der ikke allerede er honoreret i det aktuelt oppebårne lønniveau.

Tildeling af varige kvalifikationstillæg sker med udgangspunkt i følgende begrundelser:

1. Har stor relevant faglig viden og er samtidig i stand til at omsætte sine faglige kvalifikationer, herunder også ny erhvervede kompetencer, til løsning af opgaver på et højt fagligt niveau
2. Er resultatorienteret og udviser et stort engagement i sin opgavevaretagelse
3. Udviser stor selvstændighed, ansvarlighed og initiativ i sin opgavevaretagelse

4. Har en stor helhedsforståelse suppleret med gode og konstruktive samarbejdsevner.
5. Har flair for politiske, strategiske og administrative sammenhænge
6. Udviser stor imødekommenhed overfor nye arbejdsopgaver og er meget serviceminded i udførelsen af arbejdsopgaverne

Disse begrundelser kan ved gensidig aftale justeres og forudsætter således ikke indgåelse af en ny lokal lønftale.

Varige kvalifikationstillæg forhandles i grundbeløb marts 2012-niveau og er pensionsgivende. De udbetales løbende hver måned.

C. Funktionstillæg:

Funktionstillæg tildeles sjældent og kun i forbindelse med varetagelse af en midlertidig og klart defineret funktion. Den anførte begrundelse skal være meget specifik. Tillægget bortfalder når medarbejderen ikke længere skal bestride funktionen. Funktionstillæg vil typisk blive aftalt i forbindelse med påbegyndelsen af funktionen.

Funktionstillæg forhandles i grundbeløb marts 2012-niveau og er pensionsgivende. De udbetales løbende hver måned.

3.4 Beløbsstørrelse

Varige kvalifikationstillæg tildeles som udgangspunkt i intervaller af kr. 4.000 årligt, og udgangspunktet er et minimumsbeløb på kr. 12.000 (marts 2012 niveau). For AC vil et varigt tillæg på kr. 12.000 typisk blive kombineret med et engangsvederlag,

Engangsvederlag tildeles som udgangspunkt i intervaller af kr. 5.000 med udgangspunkt i kr. 10.000 (aktuelt beløb/nutidskroner). For AC vil et engangsvederlag på kr. 10.000 typisk blive kombineret med et varigt tillæg,

3.5 Omklassificeringer

Ved de årlige tillægsforhandlinger kan der ske omklassificering af akademiske medarbejdere til specialkonsulenter, og af specialkonsulenter til chefkonsulenter, samt oprykning i løngruppe for HK/Stat kontor og Samdata-medarbejdere.

Hvorvidt en medarbejder vil kunne omklassificeres/oprykkes vil i hvert enkelt tilfælde bero på en konkret vurdering af den pågældendes faglige kvalifikationer, tyngde og kompetencer i relation til det fag- og opgaveområde, som den

pågældende varetager, herunder hvilken særlig betydning det pågældende område har for departementet som helhed.

Ved omklassificering / oprykning i forbindelse med de årlige lønforhandlinger vil nærmeste chef give en skriftlig individuel begrundelse herfor.

4. Forhåndsamtaler

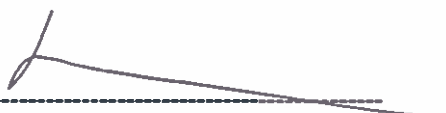
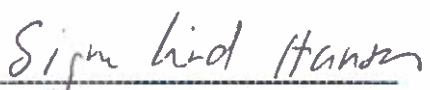
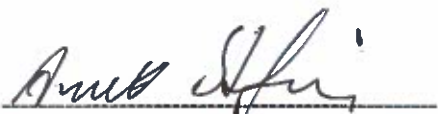
Ministersekretærer (AC-fuldmægtige) i departementet tildeles et ikke-pensionsgivende arbejdstidsbestemt tillæg på 52.400 kr. i årligt grundbeløb (marts 2012-niveau). Tillægget ydes som kompensation for særlig rådighedstjeneste og merarbejde, som er forbundet med varetagelsen af funktionen som ministersekretær, og som rækker ud over den rådighedsforpligtelse på i alt 80 timer årligt, som der kompenseres for gennem rådighedstillægget til AC-fuldmægtige.

5. Lønsamtaler

Forud for forhandlingerne har medarbejderen mulighed for en lønsamtale med nærmeste leder. Lønsamtaler holdes i forbindelse med de årlige medarbejderudviklingssamtaler. I samtalen gives medarbejderen en feedback på, hvordan lederen vurderer medarbejderens lønniveau i forhold til opgavevaretagelsesniveau. Der forhandles eller aftales ikke løn under samtalen.

6. Aftalens varighed

Aftalen træder i kraft 1. december 2017. Aftalen kan justeres og evalueres løbende efter aftale. Aftalen kan opsiges af en af parterne med 3 måneders varsel.


Koncern-HR
For Danmarks Jurist- og Økonomforbund
For HK/Stat-Kontor og Samdata