

**Forhåndsftale  
mellem  
Sønderjyllands Amt og AC-organisationerne  
i overenskomsten for (amts) kommunalt  
ansatte akademikere  
(ARF 33.01)**

April 1998

Mellem Sønderjyllands Amt og AC-organisationerne er der indgået følgende forhåndsftale i medfør af § 9 i overenskomsten for (amts) kommunalt ansatte akademikere (ARF 33.01). Aftalen er gældende for både fastansatte og midlertidig ansatte medarbejdere.

Aftalen omfatter medarbejdere, der ansættes 1. april 1998 og senere samt medarbejdere der overgår til aflønning efter basislønssystemet.

Aftalen omfatter **ikke**

1. administrative stillinger i forvaltningerne som kontorchef, økonomichef, personalechef, regnskabschef m.v. med aflønning efter løntrinene 48, 49, 50 og 51,
2. stillinger i teknisk forvaltning som miljøchef, vejchef, planlægningschef m.v. med aflønning efter løntrin 50 og 51,
3. samt afdelingslederstillinger i teknisk forvaltning med aflønning efter løntrin 49 + særligt tillæg på 25.700 (1/10-84 niveau) eller højere, eller til hvilke der er knyttet et kvalifikationsstillæg på 96.400 (1/1-84 niveau) eller højere,
4. stillinger som sygehuschef og tilsvarende administrative stillinger med aflønning efter løntrin 48 eller derover, samt
5. stillinger som souschef/kontorchef ved sygehuse med aflønning efter løntrin 48 eller derover.

## § 1. Basisløn og indplacering.

Den ansatte indplaceres i basislønsforløbet efter sin uddannelse i overensstemmelse med overenskomstens § 5.

## § 2. Funktionsløn.

### Stk. 1

Funktionstillæg ydes ud over basislønnen. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger.

### Stk. 2

Funktionstillæg aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den/de ansatte varetager. Funktionstillæg ydes som pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. Tillæg er angivet i 1/10-84 niveau, medmindre andet aftales.

### Stk. 3

Til akademikere i administrative stillinger ydes der rådighedstillæg.

Til ledere med akademisk uddannelse ydes funktionsløn i form af et tillæg mellem kr. 48.000 og kr. 96.300 (1/10-84-niveau) alt efter den ledelseskompetence der er tillagt stillingen samt efter omfang og kompleksitet af opgaverne.

For ledere som oppebærer rådighedstillæg reduceres der i funktionstillægget, så lønniveauet for ledere i tekniske og administrative stillinger matcher hinanden.

Parterne er enige om, at der for ledere indgås forhåndsftaler enten for grupper af stillinger eller enkeltstillinger.

#### Stk. 4

Der kan decentralt ydes funktionstillæg ud fra bl.a. følgende kriterier:

Projekt-/team-/gruppeledelse  
Udviklings-/analyseopgaver  
Forhandlingsopgaver  
Undervisningsopgaver  
Souschefopgaver/stedfortræderfunktion  
Budgetansvar  
Kollegial supervision  
Konsulent/rådgivningsfunktion  
Internationale opgaver  
Varetagelse af eksterne kontakter  
Personaleansvar  
Sekretariatsfunktioner/udvalgssekretær  
Tilsyn med institutioner/anlægsopgaver  
Specialopgaver  
Varetagelse af fagligt regionalt område eller genstandsområde (museer)  
Ledelse af filial  
Bredde i opgaver/opgavesammensætning  
Superbrugerfunktion/IT-opgaver  
Tværoorganisatoriske koordineringsopgaver.

### **§ 3. Kvalifikationsløn.**

#### Stk. 1

Kvalifikationstillæg ydes ud over basislønnen og eventuelle funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte medarbejders, eller grupper af medarbejders, kvalifikationer.

#### Stk. 2

Parterne er enige om at kvalifikationer ikke er statiske og derfor skal vedligeholdes. Der skal gøres en indsats for, at der tilbydes mere strukturerede uddannelsesforløb. Uddannelsesforløbene omfatter efteruddannelse på diverse uddannelsesinstitutioner, uddannelsesforløb, som tilbydes af diverse fagorganisationer, og en lokal efteruddannelse.

Parterne er enige om, at der efter indgåelse af nærværende aftale skal nedsættes en arbejdsgruppe, der kan fremkomme med forslag til efteruddannelsesforløb.

#### Stk. 3

Der ydes ikke kvalifikationstillæg for deltagelse i kursusvirksomhed, der er en almindelig forudsætning for en fortsat faglig og personlig udvikling. Det er en forudsætning for ydelse af kvalifikationstillæg, at der er gennemført en uddannelse som er aftalt og som anvendes i det pågældende job.

#### Stk. 4

Ud over kvalifikationstillæg kan der efter en konkret, individuel vurdering ydes rekrutteringstillæg eller lignende.

#### Stk. 5

Der kan ud over tillæg efter stk. 1-2 og stk. 4 efter en konkret individuel vurdering ydes et personligt tillæg begrundet i eksempelvis stor ansvarsbevidsthed, initiativ, engagement, fleksibilitet, omstillingsparathed og relevant erfaring.

### **§ 4. Generelle forudsætninger og vilkår.**

#### Stk. 1

Funktions- og kvalifikationsløn ydes i form af tillæg.

#### Stk. 2

Tillæg kan aftales som varige eller tidsbegrænsede tillæg.

#### Stk. 3

Tillæg aftales som grundbeløb 1/10-84-niveau og reguleres med de centralt aftalte procentreguleringer, medmindre andet aftales konkret.

Tillæggene er pensionsgivende, med mindre andet aftales generelt eller i det konkrete tilfælde.

#### Stk. 4

Summen af funktions- og kvalifikationsløn udgør som minimum normalt 10.200 kr. (1/10-84 niveau).

#### Stk. 5

Hvis der ved overenskomstforhandlingerne centralt aftales funktionsløn eller kvalifikationsløn, som i forvejen er honoreret efter en lokalaftale, sker der modregning i de decentralt aftalte tillæg.

#### Stk. 6

Funktionstillæg med hjemmel i denne aftale bortfalder, hvis varetagelsen af de funktioner, der ligger til grund for aftalen, ophører, eller der sker væsentlige ændringer heri. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg, hvis de aftalte forudsætninger ikke længere er opfyldt, jf. i øvrigt § 10 stk. 3 i overenskomsten.

Væsentlige vilkårsændringer varsles overfor den enkelte medarbejder med et varsel der svarer til opsigelsesvarslet efter funktionærloven.

#### Stk. 7

Decentrale aftaler om kvalifikationstillæg for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

#### Stk. 8

Parterne er enige om, at der bør indgås forhåndsftaler for grupper/enkeltpersoner.

### **§ 5. Forhandlinger m.v.**

**Centrale forhåndsftaler** (gælder for hele amtet med mindre andet er aftalt).

Forslag udveksles i tidsrummet august/september, og forhandlingerne påbegyndes 1.10 og afsluttes inden 1.12.

*nej  
20.400  
eller kan  
som funktion  
for indlæg af funktion*

**Decentrale forhåndsftaler** (gælder for forvaltningen/afdelingen/institutionen).

Forslag udveksles i januar, og forhandlinger påbegyndes 1/2 og er afsluttet inden 1/4.

**Aftaler om kvalifikations- og funktionstillæg vedr. enkeltpersoner.**

Forslag udveksles i januar, og forhandlinger påbegyndes 1/2 og er afsluttet inden 1/4.

**Generelt vedr. aftaler.**

Forslagene fremsættes skriftligt og begrundet.

Det tilstræbes, at der udfærdiges protokollat ved forhandlingen. I modsat fald fremsendes protokollat snarest muligt herefter af arbejdsgiver (amtet).

**Nyansættelse.**

I forbindelse med besættelse af en stilling bør lønforholdene være afklaret inden tiltrædelsen.

## **§ 6. Ikrafttræden.**

### Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 1998.

## **§ 7. Opsigelse og evaluering af aftalen.**

### Stk. 1

Aftalen løber indtil den erstattes af en ny aftale eller opsiges af en af parterne.

Aftalen kan skriftligt opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 1999.

Aftalen bortfalder dog automatisk ved udgangen af en overenskomstperiode, hvis overenskomsterne i forbindelse med en overskomstfornyelse centralt aftaler ændringer af grundlønstrin eller aftaler forhøjelse af eller nye funktions- og/eller kvalifikationslønninger. Parterne er i givet fald enige om snarest muligt herefter at optage forhandlinger om indgåelse af en ny aftale til erstatning heraf. I perioden indtil en ny aftale indgås eller der konstateres uenighed herom, fortsætter nærværende aftale dog uændret.

Parterne er enige om, at evaluere nærværende aftale i forbindelse med de årlige lønforhandlinger, herunder at overveje balancen mellem funktionsløn og kvalifikationsløn.

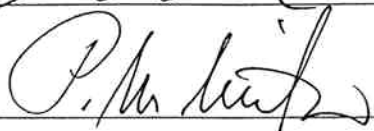
## **§ 8. Konfliktløsning.**

### Stk. 1

Rets- og interesselister behandles efter reglerne i overenskomsten mellem Amtsrådsforeningen og AC-organisationerne.

For Sønderjyllands Amt:





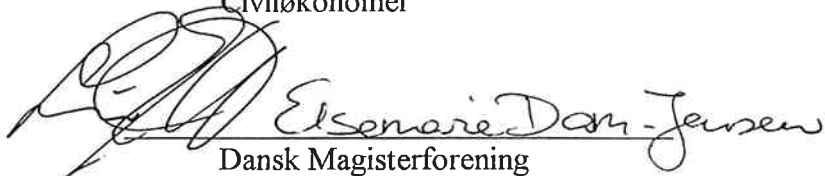




For AC-organisationerne:



Danmarks Jurist- og Økonomfor-  
bund og Foreningen af Danske  
Civiløkonomer



Dansk Magisterforening



Den Danske Landinspektørfore-  
ning og Jordbrugsakademikernes  
Forbund




Ingeniørforbundet i Danmark

Dansk Psykologforening

Dansk Farmaceutforening

Bibliotekarforbundet



Ansatte Arkitekters Råd