

INDHOLDSFORTEGNELSE

Bilag A	Aftale om reguleringsordning	1
Bilag B	Fælles erklæring om nye lønsystemer	6
Bilag C	Aftale om kontraktansættelse af chefer	8
Bilag D	Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage	12
Bilag E	En styrket indsats for fastholdelse af seniorer på statens arbejdspladser ...	14
Bilag F	Attraktive arbejdspladser gennem samarbejde om kompetenceudvikling og arbejds miljø	22
Bilag G	Fællesoverenskomster/fælles regelsæt	47
Bilag H	Plustid	49
Bilag I	Aftale om kontrolforanstaltninger	51
Bilag J	Styrkelse af anvendelse af nye lønsystemer på erhvervsskoleområdet	53
Bilag K	Resultatet af forhandlingerne mellem COII og Finansministeriet vedr. lærere og ledere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse	55
Bilag L	Gruppevise omklassificeringer mv. på OAO-området	58
Bilag M	Omklassificeringer på COII-området	60
Bilag N	Omklassificeringer på AC-tjenestemandsområdet	61

AFTALE OM REGULERINGSORDNING

Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 2008, 2009 og 2010

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Danmarks Statistiks lønindeks for den private sektor. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden 3. kvartal 2006 til 3. kvartal 2007, 3. kvartal 2007 til 3. kvartal 2008 og 3. kvartal 2008 til 3. kvartal 2009.

Danmarks Statistiks lønindeks for den statslige sektor. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden 3. kvartal 2006 til 3. kvartal 2007, 3. kvartal 2007 til 3. kvartal 2008 og 3. kvartal 2008 til 3. kvartal 2009.

Fortjeneste i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg, men eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Eventuelle efterfølgende korrektioner i ovennævnte statistikker fra Danmarks Statistik skal indarbejdes i den nærmest følgende regulering, jf. principperne i bilag til brev fra Finansministeriet til KTO og CFU af 25. januar 2002.

Modifikation af Danmarks Statistiks lønindeks for den statslige sektor

For perioderne 3. kvartal 2006 til 3. kvartal 2007 og 3. kvartal 2007 til 3. kvartal 2008 anvendes alternative beregnede indeks fra Danmarks Statistiks, hvor effekten af kommunalreformen er elimineret.¹

Neutralisering af midler fra 3-partsaftalen

Udmøntede midler fra 3-partsaftalen til seniorordninger og voksenelevløn skal neutraliseres i reguleringsordningen.

Neutralisering af kompensation for personalegoder

Virksomheden på reguleringsordningen af kompensation for personalegoder (0,20 pct. pr. 1/4 2009) neutraliseres.

¹ I indekset er overført personale fra kommunerne til staten i forbindelse med kommunalreformen udeladt af det statistiske grundlag.

Bilag A**Bemærkninger**

Hvis procenten til anvendelse (e) er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Forhøjes ATP-bidraget ud over den kendte forhøjelse pr. 1. januar 2009, foretages et fradrag i nærmest følgende udmøntning fra reguleringsordningen (e). Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages det resterende i nærmeste aftalte generelle lønforbedringer.

Bilag A

Reguleringsordning pr. 1. april 2008

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra 3. kvartal 2006 til 3. kvartal 2007.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2006 til 3. kvartal 2007.

Stigning, private sektor: **a** pct.

Stigning, statslige sektor: **b** pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2007²: **c** pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: **(a - (b - c))** **d** pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2008 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2006 til og med 1. april 2008:

$[d * 100 / (100 + (153,2/148,1 - 1) * 100 * 1,5 + \mathbf{3,36})] * 0,8$ **e** pct.

hvor **3,36** er de aftalte forbedringer pr. 1. april 2008

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

² Lig med **e** (0,10 pct.) året før.

Bilag A**Reguleringsordning pr. 1. april 2009**

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra 3. kvartal 2007 til 3. kvartal 2008.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2007 til 3. kvartal 2008.

Stigning, private sektor: **a** pct.

Stigning, statslige sektor: **b** pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2008³: **c** pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: **(a - (b - c))** **d** pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2009 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2007 til og med 1. april 2009:

$[\mathbf{d} * 100 / (100 + (\text{DS-indeks } 3.08 / \text{DS-indeks } 3.07 - 1) * 100 * 1,5 + \mathbf{s})] * 0,8$ **e** pct.

hvor **s** er de aftalte forbedringer pr. 1. april 2009, inkl. aftalt kompensation for personalegoder i den private sektor

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

³ Lig med **e** året før.

Bilag A**Reguleringsordning pr. 1. april 2010**

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra 3. kvartal 2008 til 3. kvartal 2009.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2008 til 3. kvartal 2009.

Stigning, private sektor: **a** pct.

Stigning, statslige sektor: **b** pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2009⁴: **c** pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden plus en korrektion på 0,2 pct.point vedr. aftalt kompensation for personalegoder i den private sektor pr. 1. april 2009: $(\mathbf{a} - (\mathbf{b} - \mathbf{c}) + 0,2)$ **d** pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2010 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2008 til og med 1. april 2010:

$[\mathbf{d} * 100 / (100 + (\text{DS-indeks } 3.09 / \text{DS-indeks } 3.08 - 1) * 100 * 1,5 + \mathbf{s})] * 0,8$ **e** pct.

hvor **s** er de aftalte forbedringer pr. 1. april 2010

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

⁴ Lig med **e** året før.

FÆLLES ERKLÆRING OM NYE LØNSYSTEMER

Fælles erklæring om nye lønsystemer

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.

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

Bilag B

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.

4.

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

Parterne er herunder indstillet på ved overenskomstforhandlingerne at optage forhandling om en aftale om, hvordan man bedre kan understøtte anvendelsen af de nye lønsystemer på uddannelsesinstitutionerne, herunder om der er alternative udmøntningsformer, der passer bedre til disse institutioners behov.

Parterne er desuden enige om løbende at drøfte funktionaliteten af de nye lønsystemer.

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.

AFTALE OM KONTRAKTANSÆTTELSE AF CHEFER

Der er mellem AC/CFU og Personalestyrelsen enighed om et nyt cheflønssystem der træder i kraft 1. januar 2009. Systemet indeholder følgende elementer (som skal nærmere beskrives i en aftale):

Generelt

- Kontraktansættelse er fremover den eneste ansættelsesform for nyansatte chefer (undtaget stillinger, der er klassificeret i lønramme 37 og derover i udenrigstjenesten, ved domstolene, i politiet, anklagemyndigheden, Kriminalforsorgen, forsvaret, hjemmeværnet og Beredskabskorpset, samt stillinger som biskop og provst).
- Aftalen træder i kraft 1. januar 2009.
- Topcheftillæg for ansatte på kontrakt bortfalder (for trin 3 og 4 integreres det i basislønnen).
- Muligheden for at konvertere merarbejde til faste tillæg bortfalder.
- Der afsættes midler til et "topchef projekt" i perioden. Midlerne udmøntes 1. oktober 2009.
- Professorer undtages fra cheflønspuljen pr. 1. april 2008.
- Der tages forbehold for de nødvendige ændringer i ansættelsesformcirkulæret.

Dækningsområde

- Administrative chefstillinger, som p.t. er klassificeret i lr. 37-40.
- Aftalen gælder for chefstillinger i departementer, styrelser og direktorater.
- Aftalen gælder ikke for de i bilag 1 nævnte stillinger i Cirkulære om aftale om chefløn af 13. august 2003 samt for stillinger omfattet af Cirkulære om aftale om tillæg mv. til ansatte i visse stillinger i lønramme 40, 41 og 42.

Ansættelse og kontraktforhold

- Vilklårene for ansættelse (herunder evt. åremålsvilkår) aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte chef inden for rammerne af en rammeaftale om kontraktansættelse.
- Kontraktansættelse kan være:
 - tidsubegrænset
 - på åremål

Bilag C

- For tidsubegrænsede stillinger gælder:
 - Det kan aftales, at opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndighedens side kan være længere end 6 måneder, dog maksimalt 12 måneder.
 - I tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør efter 1 års ansættelse 4 måneders løn. Herefter forhøjes godtgørelsen med 2 måneders løn for hvert fulde ansættelsesår, dog maksimalt 12 måneders løn.
- For stillinger besat på åremål gælder:
 - Åremålsvilkårene fastlægges i overensstemmelse med Cirkulære om åremålsansættelse og Cirkulære om aftale om forlængelse af åremålsansættelse og genansættelse på åremål.
 - Der er ikke mulighed for at aftale længere opsigelsesvarsler. Fratrædelsesgodtgørelse ydes efter reglerne i åremålsaftalen.

Lønvilkår

- Lønfastsættelsen skal afspejle ansættelsesperioden og de øvrigt aftalte kontraktvilkår. Lønfastsættelsen skal i øvrigt ske under hensyntagen til den enkelte stillings organisatoriske niveau og ansvarsområder samt chefens kvalifikationer.
- Grundlønnen aftales mellem ansættelsesmyndigheden og chefen inden for rammerne af nedenstående basislønskala:

Trin 4	828.860
Trin 3	740.845
Trin 2	550.955-655.000
Trin 1	484.219-535.000

- Der kan herudover mellem ansættelsesmyndigheden og chefen aftales varige og midlertidige tillæg.
- Der kan ydes engangsvederlag, som fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter forhandling med chefen. Engangsvederlag kan ydes som honorering af særlig indsats, resultatløns og honorering af medarbejde.
- Grundløn og tillæg reguleres med de almindelige reguleringsprocenter.
- Aftaler om tillæg kan indgås i forbindelse med tiltrædelsen. Herudover kan forhandling finde sted en gang årligt, hvis en af kontraktens parter anmoder om

Bilag C

forhandling. Forhandling kan ske oftere, hvis det er aftalt i kontrakten, eller hvis der i øvrigt er enighed mellem parterne om at optage forhandling.

Pension

- Indbetaling af pensionsbidrag af den samlede løn sker efter de regler, der i øvrigt er fastsat i de relevante fællesoverenskomster, organisationsaftaler, overenskomster, mv. Pensionsforholdene beskrives i et protokollat. Mellem ansættelsesmyndigheden og chefen kan der aftales en højere pensionsprocent. 1/3 af pensionsbidraget anses som chefens egetbidrag.
- Mellem ansættelsesmyndigheden og chefen kan det aftales, at pensionsbidraget fra 16,8 % og opefter kan udbetales som løn.

Øvrige vilkår

- For chefer omfattet af rammeaftalen er der ingen højeste arbejdstid.
- Chefen er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie, barsel, adoption, omsorgsdage og barns 1. sygedag.
- Chefen er omfattet af de til enhver tid gældende regler om tjenesterejser, arbejdsredskaber mv.
- Funktionærlovens regler om efterløn gælder.
- Den enkelte kontrakt underskrives af ansættelsesmyndigheden og chefen. Der kan aftales nærmere regler for genforhandling af kontrakten.

Afgørelse af tvister

- Enhver tvist vedrørende fortolkningen af den individuelle kontrakt søges bilagt ved forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og chefen.
- Kan der ikke opnås enighed mellem parterne, fortsættes forhandlingen mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.
- Kan der heller ikke her opnås enighed, kan enhver af parterne anmode rammeaftalens parter om at fortsætte forhandlingen. Kan der ikke opnås enighed, kan enhver af rammeaftalens parter forlange, at sagen afgøres af en faglig voldgift.

Orientering og statistik

- Ansættelsesmyndigheden orienterer den forhandlingsberettigede organisation ved indsendelse af kopier af indgåede kontrakter og tillægsaftaler.
- Der udarbejdes med nærmere aftalte intervaller institutionsniveauopdelt lønstatistik.

Bilag C**Nuværende ansatte**

- Kontorchefer kan fra 1. januar 2009 vælge at overgå.
- Øvrige chefer kan fra 1. januar 2010 vælge at overgå.
- Åremålsansatte kan overgå til kontraktansættelse, når åremålet udløber.
- For tjenestemænd, som opnår ansættelse inden for rammeaftalens dækningsområde, kan ansættelsesmyndigheden tillade, at tjenestemandsansættelsen opretholdes.

AFTALE OM BARSEL, ADOPTION OG OMSORGS-DAGE

Der foretages følgende ændringer i aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage:

I § 5 ændres følgende:

Som nyt stk. 3 indsættes:

”*Stk. 3.* En registreret partner har tilsvarende i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen, under forudsætning af at partnerne forud for fødslen har samlevet i mindst 2½ år. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.”

Stk. 3 bliver til stk. 4.

Stk. 4 bliver til stk. 5.

§ 6 erstattes af følgende:

”§ 6. Moderen og faderen har hver ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barsellovens § 9.

Stk. 2. Herudover har den ansatte ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Stk. 3. Adoptanter har hver ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barsellovens § 9, jf. § 8, stk. 7.

Stk. 4. Herudover har en adoptant ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge adoptanter er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Stk. 5. Faderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.”

Bilag D

I § 11, stk. 3, indsættes følgende:

”6) når en ansat holder lønnet orlov efter § 5, stk. 3.”

I § 20 ændres og tilføjes følgende:

Stk. 1 ændres til:

”*Stk. 1.* En ansat skal efter anmodning dokumentere tidspunktet for forventet eller stedfunden fødsel.”

Som nyt stk. 3 indsættes:

”*Stk. 3.* En ansat skal efter anmodning dokumentere, at betingelserne i § 5, stk. 3, er opfyldt.”

Stk. 3 bliver til stk. 4.

Stk. 4 bliver til stk. 5.

§ 21 erstattes af følgende:

§ 21. Aftalen har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves aftale af 21. december 2006 om barsel, adoption og omsorgsdage.

Stk. 2. Det er en forudsætning for retten til orlov med løn efter § 5, stk. 3, at fødslen sker eller forventedes at ske den 1. april 2008 eller senere.

Stk. 3. Det er en forudsætning for retten til lønnet forældreorlov efter § 6, stk. 1 – 4, at fødslen eller modtagelsen sker eller forventedes at ske den 1. april 2008 eller senere. I tilfælde, hvor denne betingelse ikke er opfyldt, finder reglerne i §§ 6 og 7 i aftalen af 21. december 2006 om barsel, adoption og omsorgsdage fortsat anvendelse.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 1. april, dog tidligst til den 1. april 2011.

EN STYRKET INDSATS FOR FASTHOLDELSE AF SENIORER PÅ STATENS ARBEJDSPLADSER

Finansministeriet og CFU er enige om, at et centralt indsatsområde for statens arbejdspladser de kommende år er at fastholde seniorer i job. Den høje andel af ældre medarbejdere, der vil gå på pension, og de kommende små ungdomsårgange, øger bl.a. behovet for at fastholde flere seniorer længere, hvis der også fremover skal være hænder nok til at løse opgaverne med både kvalitet og effektivitet.

Forskellige forhold har betydning for, hvornår en ansat vælger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Seniorer, arbejdsvilkår og arbejdspladser er forskellige. Fastholdelse af seniorer kalder derfor på løsninger, der giver mulighed for at tage hensyn til såvel den enkelte ansattes som arbejdspladsens behov.

Aftalen styrker de statslige arbejdspladsers muligheder for at fastholde seniorer. Det sker ved at fastlægge fleksible rammer for fastholdelsesindsatsen og ved i perioden 2009 – 2011 at udmønte 222 mio. kr. fra trepartsaftalerne indgået mellem regeringen og de offentlige arbejdsgivere, LO, FTF og AC i en ordning, der øger arbejdspladsernes muligheder for at fastholde seniorer.

Målet med aftalen er samlet at udvide rammerne for fastholdelse og en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

1. Aftale om senior- og fratrædelsesordninger

Finansministeriet og CFU er enige om i aftalen om senior- og fratrædelsesordninger at implementere initiativet vedrørende seniorsamtaler fra trepartsaftalen af 17. juni 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO og AC. FTF forudsættes at indgå i udmøntningen.

Som følge heraf indsættes der i § 1 et nyt stk. 3 med følgende ordlyd: I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejdernes ønsker og forventninger til deres arbejdsliv på kortere og længere sigt.

Herudover er parterne enige om at implementere følgende ændringer i aftalen om senior- og fratrædelsesordninger:

§ 3 stk. 1 ændres til: Etablering af seniorordning med aftrapning i tid forudsætter, at den ansatte i sammenlagt 10 år har været ansat inden for staten og folkekirken mv.

Bilag E

§ 9 stk. 1: Aldersgrænserne på 65 år og 67 år fjernes og sidste punktum ændres til: Tillægget bortfalder dog fra måneden efter, at den ansatte har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Herudover fjernes aldersgrænserne på 65 år og 67 år i stk. 2.

§ 12 stk. 1: Aldersgrænserne på 65 år og 67 år fjernes.

§ 13 stk. 1: Aldersgrænserne på 65 år og 67 år fjernes, så bestemmelsen lyder: Ansættelsesmyndigheden kan bevillige tjenestemænd en årlig ydelse som supplement til pensionen indtil den enhver tid gældende folkepensionsalder.

§ 14 stk. 1 ændres til: Ansættelsesmyndigheden kan tillægge tjenestemænd op til 4 års ekstraordinær pensionsalder. Herudover ændres stk. 2 nr. 1 til: 1) ved ydelse af til og med 2 års pensionsalder kan der ydes 3 - 6 måneders løn. Endvidere ophæves stk. 3, det tidligere stk. 4 ændres til stk. 3, og der indsættes et nyt stk. 4 med følgende ordlyd: Hvis 70-års grænsen i tjenestemandsløvens § 29 ophæves, bortfalder aldersgrænsen på 70 år.

§ 17 stk. 2: Første punktum ændres til: Ansættelsesmyndigheden kan indbetale op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag (såvel egetbidrag som arbejdsgiverbidrag). Der indsættes endvidere et nyt stk. 3 med følgende ordlyd: Hvis 70-års grænsen i overenskomsterne ophæves, bortfalder aldersgrænsen på 70 år.

Der er endvidere aftalt en række redaktionelle ændringer.

Eksisterende individuelle aftaler indgået i henhold til rammeaftalen om senior- og fratrædelsesordninger videreføres uændret.

2. Udmøntning af trepartsmidler til fastholdelse af seniorer

Ved trepartsforhandlingerne er der til det statslige område afsat 222 mio. kr., der kan bidrage til at fastholde flere seniorer længere tid i job.

Finansministeriet og CFU er enige om, at de afsatte midler ved udmøntningen skal bidrage til at fastholde seniorer, som ellers ville have forladt arbejdsmarkedet, og dermed øge udbuddet af arbejdskraft. Parterne har i aftalen om udmøntning af trepartsmidlerne taget udgangspunkt i den gennemsnitlige fratrædelsesalder for statens ansatte i dag.

Parterne har aftalt, at de afsatte midler anvendes til en seniorbonus til ansatte, der har nået den aftalte alder for retten til seniorbonus. Aftalen gælder for perioden 1. januar 2009 til 31. december 2011. Afhængig af den ansattes fratrædelsestidspunkt kan en ansat

Bilag E

modtage seniorbonus op til tre gange. De ansatte har efter de aftalte retningslinjer ret til at veksle hver seniorbonus til et ekstraordinært pensionsbidrag eller til et antal seniordage. Ordningen skønnes at have en fastholdelseeffekt på 7 pct. Ordningens indhold fremgår af ”Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidler til fastholdelse af seniorer”.

Trepartsmidlernes virkning på reguleringsordningen forudsættes neutraliseret.

For at følge anvendelsen af midlerne er parterne enige om at nedsætte en arbejdsgruppe med repræsentanter for Personalestyrelsen og CFU. Gruppen har til opgave

- at udarbejde en informationspjece om den nye seniorbonus og øvrige muligheder for at fremme fastholdelsen af seniorer
- at iværksætte en evaluering af anvendelsen af trepartsmidlerne i 2010

Der er enighed om, at initiativerne efter nærmere aftale finansieres af Fonden til fremme af udvikling af statens arbejdspladser.

3. Ændringer i samarbejdsaftalen

Parterne er enige om i samarbejdsaftalen at implementere følgende initiativer fra trepartsaftalen af 17. juni 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO og AC. FTF forudsættes at indgå i udmøntningen.

pkt. 13: Indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af personalepolitikken

pkt. 15: Tilbud om særlige medarbejderudviklingssamtaler til ældre medarbejdere

Aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner ændres derfor pr. 1. april 2008 for så vidt angår seniorer:

I § 5 stk. 2 indsættes efter første punktum følgende: Personalepolitikken skal fastlægge arbejdspladsens indsats for at fastholde seniorer.

§ 5 stk. 5 ændres til: Samarbejdsudvalget skal ligeledes fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler og i tilknytning hertil tilbud om seniorsamtaler. Samarbejdsudvalget skal desuden fastlægge retningslinjer for anvendelsen af midler fra kompetencefonden.

Bilag E

4. Implementering af trepartsaftalerne

Som en del af den foreliggende aftale om fastholdelse af seniorer på det statslige overenskomstområde har aftaleparterne implementeret følgende i initiativer i trepartsaftalen af 17. juni 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO og AC og trepartsaftalen af 1. juli 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere og FTF (i kolonnerne angives initiativernes nr. i aftalerne samt de til initiativerne hørende faktaark. Der angives en ”*” i FTF-kolonnen, hvis FTF i faktaarket forudsættes at indgå i udmøntningen af et initiativ i LO/AC-aftalen):

LO/AC	FTF	Faktaark	
14	13	VII.15a/b	<p>Nye virkemidler i seniorpolitikken Der afsættes en pulje til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job, herunder til oprettelse af stillinger til seniorer.</p> <p><i>Implementeret i protokollat til aftalen om senior- og fratrædelsesordninger</i></p>
15	*	VII.16	<p>Tilbud om særlige medarbejderudviklingssamtaler til ældre medarbejdere I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejdernes ønsker og forventninger til deres arbejdsliv på kortere og længere sigt.</p> <p><i>Implementeret i aftalen om senior- og fratrædelsesordninger og i Samarbejdsaftalen.</i></p>
13	*	VII.17	<p>Indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af personalepolitikken Arbejdspladsens indsats for at fastholde seniorer skal klart fremgå af personalepolitikken.</p> <p><i>Implementeret i Samarbejdsaftalen.</i></p>

Bilag E**5. Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidler til fastholdelse af seniorer**

1. Protokollatet dækker ansatte, der er omfattet af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger.

2. For at styrke fastholdelsen af ældre medarbejdere har:

- alle ansatte omfattet af ACs forhandlingsområde ret til en seniorbonus, når de fylder 64 år.
- alle ansatte omfattet af COIIs/OCs/LCs og OAOs forhandlingsområde ret til en seniorbonus, når de fylder 62 år.

Dog har følgende særlige grupper omfattet af OAOs forhandlingsområde ret til en seniorbonus, når de fylder 60 år:

- Lager- og handelsarbejdere (pkat 136)
- Specialarbejdere (pkat 200, 214, 248, 603, 700, 714)
- Køkkenmedhjælper (pkat 221, 721)
- Rengøringsassistenter/sanitører (pkat 247, 296, 747, 896, 917)

Derefter ydes en seniorbonus, hvert ekstra år den ansatte fortsætter. En ansat vil dog maksimalt kunne få seniorbonus 3 gange.

Seniorbonussen størrelse fremgår af nedenstående tabel:

Tabel 1: Størrelse af seniorbonus

	Seniorer ansat på		
	COIIs/OCs/LCs forhandlingsområde	ACs forhandlingsområde	OAOs forhandlingsområde
Andel af samlede faste løn	2,9 pct.	3,0 pct.	3,2 pct.

3. Ret til seniorbonus indtræder, når den ansatte opfylder det aftalte alderskriterium. Ansatte, der ved aftalens ikrafttræden allerede opfylder alderskriteriet, får ved førstkomende fødselsdag ret til seniorbonus. Det betyder eksempelvis, at en ansat, der er 62 år den 1. januar 2009 og opfylder det alderskriterium, der er knyttet til vedkommendes overenskomstområde, opnår ret til sin første seniorbonus, når vedkommende fylder 63 år.

Bilag E

4. Fra rettens indtræden udbetales seniorbonussen ved den første mulige lønudbetaling efter, den ansatte har fremsat ønske herom. Fremsætter den ansatte i løbet af det år, der løber fra rettens indtræden, ikke ønske om udbetaling eller ønske om at veksle, jf. nedenstående, udbetales seniorbonussen til den ansatte ved dette års udløb.

4. Den ansatte har ret til:

- at veksle op til den fulde seniorbonus til et ekstraordinært pensionsbidrag
- at veksle seniorbonus til antal seniordage i henhold til bilag 1

5. Ordningen om opnåelse af ret til seniorbonus gælder fra 1. januar 2009 til 31. december 2011 og ophører uden opsigelse.

Bilag E

Bilag 1 Veksling af seniorbonus

Den ansatte har ret til:

- at veksle op til den fulde seniorbonus til et ekstraordinært pensionsbidrag
- at veksle seniorbonus til et antal seniordage, jf. tabel 1

Tabel 1: Antal dage den ansatte har ret til at veksle til

Alder			Antal seniordage
Særlige grupper på OAOs forhandlingsområde	Ansatte på COIIs/OCs/LCs og OAOs forhandlingsområde	Ansatte på ACs forhandlingsområde	
60 år	62 år	64 år	1 – 4
61 år og derover	63 år og derover	65 år og derover	1 – 6

Note: Særlige grupper omfatter: Lager- og handelsarbejdere, Specialarbejdere, Køkkenmedhjælpere og Rengøringsassistenter/sanitører, jf. ovenstående.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Omregnet til timer svarer 4 seniordage til 29,6 timer ($4 * 7,4$) og 6 seniordage til 44,4 timer ($6 * 7,4$) for en fuldtidsansat.

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan indgå aftale om, at den ansatte kan veksle yderligere seniorbonus til seniordage.

En ansat kan fremsætte ønske om at veksle seniorbonus til seniordage eller ekstraordinært pensionsbidrag indtil udløbet af det år, der løber fra rettens indtræden. Fremsætter den ansatte i løbet af dette år ikke ønske om at veksle, udbetales seniorbonussen til den ansatte ved dette års udløb.

Veksling til ekstraordinært pensionsbidrag

Beløbet indbetales på den bidragsdefinerede pensionsordning (arbejdsmarkedspension, kapitalpension eller ratepension), der er eller måtte blive oprettet for den ansatte. For ansatte der ikke allerede har en bidragsdefineret pensionsordning tilknyttet sin ansættelse, kan beløbet af ansættelsesmyndigheden indbetales på en privattegnet pensionsordning. Beløbet indbetales ved førstkommende lønkørsel, efter at retten er indtrådt for den ansatte.

Bilag E*Veksling til seniordage*

Veksling af seniorbonus til seniordage beregnes på baggrund af den ansattes samlede faste løn. Prisen på en dag beregnes som $1/260$ del af den samlede faste løn svarende til en omregningsfaktor på 0,003846.

Hvis seniorbonusen er større end værdien af det antal dage, der veksles, kan den ansatte vælge, om vedkommende vil have det resterende bonusbeløb udbetalt ved førstkommande lønudbetaling, efter at den ansatte har tilkendegivet, at seniorbonusen ønskes vekslet, eller indsat på vedkommendes bidragsdefinerede pensionsordning. Den ansatte skal give ansættelsesmyndigheden besked herom samtidig med, at den ansatte giver besked om veksling til seniordage.

Afvikling af seniordage

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte afviklingstidspunktet og afviklingsbetingelserne. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse og forholdene på tjenestestedet i øvrigt, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Arbejdstiden på seniordage opgøres efter principperne i § 5 nr. 2 i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres forbruget af seniordage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hvis den ansatte bliver syg, før seniordagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte derimod bliver syg, efter at seniordagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Ikke-afholdte seniordage overføres til det efterfølgende år. Ansatte der i 2010 og 2011 opnår ret til seniorbonus og ønsker at udnytte retten til at veksle til seniordage, kan afvikle seniordage i 2012 og 2013, hvis seniordagene ikke kan afvikles inden udgangen af 2011 henholdsvis 2012.

Ikke-afholdte seniordage udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADSER Gennem SAMARBEJDE OM KOMPETENCEUDVIKLING OG ARBEJDSMILJØ

Finansministeriet og CFU er enige om, at attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne trives og løbende udvikler deres kompetencer, er væsentlige for, at staten også fremover kan udvikle, fastholde og rekruttere gode medarbejdere. Et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er en forudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser.

I aftalen styrkes samarbejdet om kompetenceudvikling og arbejdsmiljø både på centralt plan mellem parterne og på den enkelte arbejdsplads. Samtidig sker der en udmøntning på statens område af betydelige midler til kompetenceudvikling, herunder midler fra trepartsaftalerne indgået mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO, FTF og AC.

Strategisk og systematisk kompetenceudvikling er vigtig, for at statens opgaver fortsat kan løses med høj kvalitet og effektivitet. Kompetenceudvikling skaber motivation og engagement, og for den enkelte medarbejder er løbende kompetenceudvikling centralt for at bevare eller øge egne muligheder på arbejdsmarkedet.

Målet med aftalen er at fremme udviklingsmulighederne for alle statslige medarbejdere og skabe gode rammer for samarbejdet og trivslen på den enkelte arbejdsplads.

I. Kompetenceudvikling

1. Aftale om kompetenceudvikling

Aftalen er uændret.

2. Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)

Parterne er enige om at videreføre SCKK. Hovedformålet med centret er at understøtte anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling.

SCKKs væsentligste opgave er at rådgive og vejlede statens institutioner om strategisk og systematisk kompetenceudvikling. Parterne lægger derfor vægt på, at SCKK er opsøgende, og at rådgivnings- og vejledningsindsatsen når bredt ud blandt statens arbejdspladser, herunder særligt til arbejdspladser, der ikke har rodfæstede traditioner for at arbejde med kompetence- og jobudvikling.

Centeret ledes af en bestyrelse, hvor Personalestyrelsen og CFU hver udpeger 5 medlemmer.

Bilag F

Centeret er hjemsted for Kompetencefonden, Fonden til udvikling af statens arbejdspladser og sekretariatet for Kvalitetsprisen for den offentlige sektor. Centret har til opgave at forestå en så smidig og enkel administration af opgaverne som muligt.

Bestyrelsen har en tværgående og initierende funktion i forhold til centret, mens udvalgene har selvstændig kompetence inden for deres respektive områder. De enkelte udvalg fastsætter selv indsatsområder mv. med udgangspunkt i deres respektive kommissorier.

Parterne lægger vægt på at være inddraget i SCKKs arbejde, og vil i overenskomstperioden drøfte mulighederne for nye samarbejdsformer mellem SCKK og parterne.

3. Udviklings- og omstillingsfonden

Udviklings- og omstillingsfonden nedlægges. Eventuelle ikke forbrugte midler overføres til den nye fond til udvikling af statens arbejdspladser, jf. nedenfor.

4. Fonden til udvikling af statens arbejdspladser

Der oprettes en ny fond til udvikling af statens arbejdspladser. Der afsættes i perioden i alt 81.713.220 kr. til fonden.

Formålet er at finansiere initiativer, der medvirker til at udvikle statens arbejdspladser, herunder i form af partsprojekter og særlige tværgående indsatsområder, som parterne beslutter. Fonden kan tillige anvendes til at yde støtte til arbejdspladser med særlige behov, herunder omstillingsbehov.

Der oprettes et udvalg vedrørende Fonden til udvikling af statens arbejdspladser. Udvalget foretager den overordnede prioritering af fondens midler.

Herudover oprettes tre udvalg – OAOs og Personalestyrelsens udvalg (OPU), COIIs, LCs, OCs og Personalestyrelsens udvalg (CLOPU) samt ACs og Personalestyrelsens udvalg (APU). Udvalgene har til formål at gennemføre indsatser rettet mod de respektive målgrupper.

Parterne kan i udvalget for Fonden til udvikling af statens arbejdspladser beslutte at stille midler til rådighed for OPU, CLOPU og APU. Det er aftalt i perioden at forhåndsreservere i alt 13,2 mio. kr. årligt til de tre udvalg: OPU, CLOPU og APU. Midlerne fordeles forholdsmæssigt efter lønsum med 3,9 mio.kr. til OPU, 3,9 mio.kr. til CLOPU og 5,4 mio.kr. til APU. Uforbrugte midler kan omprioriteres af Udvalget for Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

Bilag F

OPU og CLOPU varetager desuden en række opgaver i forbindelse med AMU-systemet og fungerer som referencegruppe til Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL).

5. Kompetencefonden

Kompetencefonden videreføres. Kompetencefonden giver støtte til længerevarende, individuelle kompetenceudviklingsforløb. Der afsættes i perioden i alt 134.401.587 kr. til fonden. Midlerne fordeles til ministerområder forholdsmæssigt efter lønsum.

Fonden er et supplement til de økonomiske midler, der i øvrigt anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling.

6. Øget indsats for kompetence- og jobudvikling for kortuddannede medarbejdere i staten⁵

Det er væsentligt, at alle medarbejdergrupper løbende vedligeholder og udvikler deres kompetencer, således at de til stadighed udgør en attraktiv arbejdskraft.

Udviklingen på arbejdsmarkedet med øget globalisering og den teknologiske udvikling stiller større krav til de kortuddannedes kompetencer. Desuden bliver der stillet større krav til kvaliteten i den offentlige service, og dermed øgede krav til medarbejderne om løbende at udvikle deres faglige og personlige kompetencer.

Almen kvalificering er en forudsætning for en mere specifik faglig og/eller personlig kompetenceudvikling. Derfor bør både den almene og den faglige kvalificering prioriteres og arbejdet hermed fremmes med initiativer, der styrker de kortuddannedes muligheder for at bidrage til en øget faglighed og kompetence på de statslige arbejdspladser.

På alle arbejdspladser er det en særlig opgave at gøre en indsats for de kortuddannede medarbejdere. For at understøtte dette arbejde er parterne enige om at videreføre indsatsen for kortuddannede fra 2005, især i forhold til medarbejdere uden formel uddannelse eller med meget kort uddannelse.

Parterne forpligter sig til at iværksætte projekter og konkrete initiativer, som skal understøtte den lokale indsats.

Indsatsen målrettes følgende områder:

⁵ Kortuddannede omfatter AMU-målgruppen. Med kortuddannede menes således medarbejdere, som enten ikke har en formel uddannelse efter skolen, som har gennemført opkvalificering indenfor deres fagområde, uden at dette er anerkendt som formel uddannelse, eller som har en erhvervsuddannelse til og med faglært niveau – eventuelt suppleret med efterfølgende opkvalificering/efteruddannelse.

Bilag F

- Opsøgende indsats i forhold til at styrke arbejdspladsernes fokus på kortuddannedes kompetenceudvikling
- Formel opkvalificering og eventuelle behov for grundlæggende kvalificering i forbindelse med fastlæggelse af udviklingsmål.
- Fremme af fortsat brug af kompetencevurdering (IKV), herunder tilbud om individuel kompetencevurdering for kortuddannede medarbejdere, som ikke tidligere har fået afklaret deres kompetencer.
- Øget fokus på almen kvalificering (f.eks. FVU, 8.-9.-10. klasse, sprog, AMU)
- Øget fokus på formel uddannelse (EUD, voksenerhvervsuddannelse, VVU mm.)
- Information og formidling og vejledning – evt. i samarbejde med vejledningscentre
- Etablering af mentorordning/mentornetværk
- Vedligeholdelse og udvikling af skolenetværk (IKV og uddannelsesaktivitet)

Herudover videreudvikles arbejdet vedrørende IKA/IKV.

Der reserveres i perioden 12 mio. kr. til en særlig indsats i regi af Fonden til udvikling af statens arbejdspladser for kompetenceudvikling af kortuddannede. En del heraf reserveres til IKA/IKV-projektet.

7. Styrket kompetenceudvikling via jobbytteordninger

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres projekter, der skal afprøve arbejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte.

Projekterne kan omfatte:

- Jobbytte for erfarne/specialiserede medarbejdere. Erfarne medarbejdere har mindre jobmobilitet og deltager i mindre omfang i kompetenceudviklingsaktiviteter end andre medarbejdere.
- Udvikling af lokale jobbyttemodeller. Pilotprojekter til afprøvning af jobbyttemodeller med henblik på at udarbejde en vejledning til hvordan en lokal jobbytteordning kan etableres som led i et kompetenceudviklingsforløb. Jobbyttemodellerne kan tænkes afprøvet i forhold til udveksling internt eller på tværs af faglige områder/opgavetyper og i forhold til bilaterale aftaler/rotation/pool mv.
- Integration af jobbytte og uddannelse
- Udvikling af tværsektorale jobbyttemodeller

Ved trepartsaftalerne er der afsat 5 mio. kr. til projekter om jobbytte i den offentlige sektor. Den statslige andel af disse midler forudsættes anvendt til indsatsen.

Det aftales nærmere af parterne, hvorledes projektet organiseres.

Bilag F

8. Udmøntning af midler til kompetenceudvikling fra trepartsaftalerne

Som led i trepartsaftalerne mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO, FTF og AC er der enighed om at opfordre til, at parterne ved de offentlige overenskomstforhandlinger i 2008 styrker kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelsesindsatsen.

Der er i perioden 2008 – 2011 afsat 194 mio. kr. til udmøntning inden for statens område.

Parterne er enige om, at 97 mio. kr. udmøntes til ministerområderne forholdsmæssigt efter OAO-lønsum, COII/LC/OC-lønsum og AC-lønsum til brug for individuel kompetenceudvikling. Tabel 1 viser fordelingen omregnet til tre aftaleår.

Tabel 1. Midler til ministerområder forholdsmæssigt efter lønsum (fordelt mellem OAO, COII/LC/OC og AC)

Mio. kr.	1. aftaleår	2. aftaleår	3. aftaleår	I alt
OAO	8,5	9,5	10,5	28,5
COII/LC/OC	9,0	9,0	10,5	28,5
AC	12,0	13,5	14,5	40,0
I alt	29,5	32,0	35,5	97,0

Udmøntning til ministerområderne sker ved en årlig fordeling. Arbejdsgiversiden på de enkelte ministerområder har sammen med de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter ansvaret for en gang årligt i enighed at fordele midlerne.

Parterne er endvidere enige om, at 97 mio. kr. stilles til rådighed for OPU, CLOPU og APU fordelt efter OAO-lønsum, COII/LC/OC-lønsum og AC-lønsum. I hvert udvalg udmøntes midlerne af parterne i enighed. Tabel 2 viser fordelingen omregnet til tre aftaleår.

Tabel 2. Midler til projekter og indsatsområder (fordelt mellem OAO, COII/LC/OC og AC)

Mio. kr.	1. aftaleår	2. aftaleår	3. aftaleår	I alt
OAO	8,5	9,5	10,5	28,5
COII/LC/OC	9,0	9,0	10,5	28,5
AC	12,0	13,5	14,5	40,0
I alt	29,5	32,0	35,5	97,0

De tre udvalg er etableret i henhold til aftalen om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

Forud for de årlige drøftelser mellem trepartsaftalernes parter gør de statslige parter status for den samlede anvendelse af trepartsmidlerne. De statslige parter kan herunder beslutte at omfordele uforbrugte lønsumsfordelte midler mellem ministerområder, men ikke mellem OAO og COII, LC, OC samt AC.

Bilag F

Uforbrugte midler vil ved udløbet af overenskomstperioden blive fordelt til ministerområder efter OAO-, COII/LC/OC- og AC-lønsum ved en ekstraordinær fordeling.

Bilag F**II. Samarbejde og arbejdsmiljø**

Finansministeriet og CFU vil i overenskomstperioden sætte fokus på det gode arbejdsliv.

Parterne er enige om, at arbejdet med arbejdsmiljø er et fælles anliggende for både ledelse og medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser. Parterne er derfor enige om, at samarbejdsudvalgene skal varetage en række nye opgaver vedrørende trivsel, sygefravær og medarbejdertilfredshed.

1. Ændringer i Samarbejdsaftalen

Parterne er enige om i samarbejdsaftalen at implementere følgende initiativer fra trepartsaftalen af 17. juni 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO og AC og trepartsaftalen af 1. juli 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere og FTF:

- pkt. 21: Evaluering af medarbejderudviklingssamtaler
- pkt. 28: Medarbejderne skal inddrages i indsatsen i forhold til medarbejdertilfredshed, sygefravær mv.
- pkt. 30: Medarbejdernes tilfredshed og trivsel skal måles og forbedres
- pkt. 31: Der skal følges systematisk op på arbejdspladsvurderinger
- pkt. 34: Arbejdet med at nedbringe sygefraværet skal styrkes
- pkt. 35: Aktiv dialog om sygefravær

Aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner ændres derfor pr. 1. april 2008 således:

I aftalens § 2 indsættes en bestemmelse om, at samarbejdsudvalget jævnligt skal evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at arbejdet forbedres og målrettes.

I § 5. Særlige arbejdsområder for samarbejdsudvalget indsættes følgende bestemmelser:

- Hvis der indgås en resultatlønsaftale eller direktørkontrakt for institutionens direktør, skal ledelsen informere samarbejdsudvalget om de dele af kontrakten, som vedrører institutionens resultater.
- Personalepolitikken skal endvidere understøtte balancen mellem arbejds- og privatliv.
- Samarbejdsudvalget evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling herunder brugen af medarbejderudviklingssamtaler.

Bilag F

- Samarbejdsudvalget skal drøfte systematisk opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurdering. Eventuelle initiativer eller indsatser koordineres med sikkerhedsudvalget.
- Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel herunder det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne, der foretages mindst hvert 3. år, kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering
- Samarbejdsudvalget skal udarbejde retningslinjer for institutionens sygefraværspolitik, herunder hvorledes et ønske fra medarbejderne om en sygefraværssamtale skal imødekommes.
- Samarbejdsudvalget skal årligt drøfte institutionens sygefravær på baggrund af ledelsens information om de relevante dele af sygefraværstatistikken. I forbindelse hermed drøftes eventuelle initiativer, der skal iværksættes som opfølgning.

Europæisk aftale om vold og chikane

Den europæiske aftale af 26. april 2007 om chikane og vold på arbejdspladsen er implementeret i samarbejdsaftalens § 5 stk. 10.

Parterne har i forbindelse hermed aftalt, at bestemmelserne også omfatter chikane eller vold fra 3. person.

2. Folkekirken

Parterne er enige om, at bestemmelserne i den europæiske aftale om chikane og vold samt initiativerne vedr. trepartsaftalerne finder anvendelse for folkekirkens institutioner.

Kirkeministeriet har på den baggrund givet tilsagn om, at den europæiske aftale om chikane og vold samt de dele af trepartsaftalerne, der på statens område er implementeret via Samarbejdsaftalen, for folkekirkens institutioner vil blive implementeret på baggrund af den mellem CFU og Personalestyrelsen opnåede enighed.

3. Samarbejde og arbejdsmiljø i fokus

Parterne er enige om, at der i den kommende aftale- og overenskomstperiode fortsat skal være fokus på samarbejdsudvalgenes strategiske arbejde.

Parterne er endvidere enige om, at arbejdet med arbejdsmiljø er et fælles anliggende for både ledelse og medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Bilag F

Arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads er af væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tilfredshed. Der skal derfor være fokus på arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

Arbejdet med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø skal styrkes med særligt fokus på forebyggelse af arbejdsrelateret stress. Indsatsen skal ikke kun have et individuelt fokus, men også fokusere på forholdene på arbejdspladsen.

Personalestyrelsen og CFU vil i overenskomstperioden sætte fokus på det gode arbejdsliv.

Med det formål at øge indsatsen på den enkelte arbejdsplads har parterne aftalt at gennemføre følgende initiativer på samarbejds- og arbejdsmiljøområdet i den kommende aftale- og overenskomstperiode:

Der skal udvikles og udbydes overbygningskurser til SU-grundkurset. Kurserne skal indholdsmæssigt have et højt fagligt indhold. Kurserne udbydes i regi af Samarbejdssekretariatet. Der skal kunne udbydes overbygningskurser inden for følgende emner:

- Trivsel på arbejdspladsen herunder sygefravær, stress, sundhed og trivselsmålinger
- Samarbejdsudvalgets opgaver med kompetenceudvikling, herunder kompetencestrategier, MUS og udviklingsplaner

Parterne vil herudover undersøge grundlaget for at udvikle og udbyde et kursus om budget og regnskab.

Der udvikles et elektronisk værktøj, som de statslige samarbejdsudvalg kan anvende til brug for udvalgenes evaluering af deres arbejde. Evalueringsredskabet skal være simpelt og let at håndtere for det enkelte samarbejdsudvalg.

Der udarbejdes inspirationsmateriale til brug for måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel. I forbindelse hermed udarbejdes et sæt anbefalinger om, hvorledes medarbejderne sikres anonymitet i forbindelse med spørgeskemaundersøgelser og andre kortlægninger.

Der skal et bredere fokus på sygefravær – på udviklingen heri – og på den forebyggende indsats. Der skal på den baggrund udarbejdes anbefalinger for afholdelse af sygefraværssamtaler samt anvendelse af sygefraværstatistik.

Anbefalingerne udarbejdes på grundlag af indhentet viden om praksis og procedurer på sygefraværsmiljøet herunder forebyggelse og håndtering af længerevarende sygefravær samt fastholdelse, omplacering og øvrige tiltag.

Bilag F

Endvidere skal der indhentes viden om, i hvilket omfang forskellige sundhedsfremmende initiativer har positiv indvirkning på medarbejdernes trivsel. På baggrund heraf udarbejdes informationsmateriale med erfaringer og ideer fra arbejdspladser, der har gjort brug af disse initiativer.

Der foretages en undersøgelse af om en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker den lokale indsats, jf. Samarbejdsaftalens § 8.

Der udarbejdes en fælles vejledning, som behandler opfølgning på APV, psykisk arbejdsmiljø, sygefravær og trivsel til støtte for arbejdspladsernes indsats for et godt arbejdsmiljø og samarbejdsudvalgets drøftelser heraf.

Der udarbejdes inspirationsmateriale, som kan understøtte de statslige institutioners personalepolitiske indsats for at skabe balance mellem arbejds- og privatliv.

Som et led i præsentationen af den nye samarbejdsaftale afholdes regionale temamøder med fokus på samarbejds- og sikkerhedsudvalgets nye opgaver.

Bilag F

III. Implementering af trepartsaftalerne

Som en del af den foreliggende aftale på det statslige overenskomstområde har aftaleparterne implementeret følgende i initiativer i trepartsaftalen af 17. juni 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO og AC og trepartsaftalen af 1. juli 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere og FTF (i kolonnerne angives initiativernes nr. i aftalerne samt de til initiativerne hørende faktaark. Der angives en ”*” i FTF-kolonnen, hvis FTF i faktaarket forudsættes at indgå i udmøntningen af et initiativ i LO/AC-aftalen - og modsat):

LO/AC	FTF	Faktaark	
17	1	II.4a /b	<p>Rammerne for voksen- og efteruddannelse styrkes 97 mio. kr. af de afsatte midler på statens område fordeles til ministerområderne forholdsmæssigt efter OAO-lønsum, COII-, LC-, OC-lønsum og AC-lønsum på de enkelte ministerområder. 97 mio. kr. fordeles efter OAO-lønsum, COII-, OC-, LC-lønsum og AC-lønsum mellem OPU, CLOPU og APU og anvendes til kompetenceudvikling for de pågældende målgrupper. <i>Implementeret i Aftalen om Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling og i Aftalen om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.</i></p>
20	*	II.8	<p>Årlige medarbejderudviklingssamtaler og bedre planlægning af medarbejdernes kompetenceudvikling 2. del af initiativet: Iværksættelse af projekter, der skal afprøve arbejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte f.eks. som led i arbejdet med talent- og karriereudvikling. <i>Implementeret i indsatspapir: Styrket kompetenceudvikling via jobbytteordninger.</i></p>
21	*	II.9	<p>Evaluerings af medarbejderudviklingssamtaler Samarbejdsudvalget skal evaluere brugen af medarbejderudviklingssamtaler som led i sin årlige evaluering af arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling. <i>Implementeret i Samarbejdsaftalen.</i></p>

Bilag F

- 30 * II.16 **Medarbejdernes tilfredshed og trivsel skal måles og forbedres**
Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel herunder det psykiske arbejdsmiljø.
Implementeret i Samarbejdsaftalen.
- Der udarbejdes inspirationsmateriale til brug for måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel.
Implementeret i indsatspapir: Samarbejde og arbejdsmiljø i fokus.
- 31 * II.17 **Der skal følges systematisk op på arbejdspladsvurderinger**
Samarbejdsudvalget skal drøfte systematisk opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurdering.
Implementeret i Samarbejdsaftalen.
- Der udarbejdes en fælles vejledning, som behandler opfølgning på APV, psykisk arbejdsmiljø, sygefravær og trivsel til støtte for arbejdspladsernes indsats for et godt arbejdsmiljø og samarbejdsudvalgets drøftelser heraf.
Implementeret i indsatspapir: Samarbejde og arbejdsmiljø i fokus.
- 34 * II.18 **Arbejdet med at nedbringe sygefraværet skal styrkes**
Samarbejdsudvalget skal årligt drøfte institutionens sygefravær på baggrund af ledelsens information om de relevante dele af sygefraværstatistikken. I forbindelse hermed drøftes eventuelle initiativer, der skal værksættes som opfølgning.
Implementeret i Samarbejdsaftalen.
- 28 * II.19 **Medarbejderne skal inddrages i indsatsen i forhold til medarbejdertilfredshed, sygefravær mv.**
Indhold og opfølgning på målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø: Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel herunder det psykiske

Bilag F

arbejdsmiljø (jf pkt. 30). Målingerne, der foretages mindst hvert 3. år, kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering.

Implementeret i Samarbejdsaftalen.

Udarbejdelse af handleplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen:

Samarbejdsudvalget skal drøfte systematisk opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurdering (jf. pkt. 31).

Eventuelle initiativer eller indsatser koordineres med sikkerhedsudvalget.

Implementeret i Samarbejdsaftalen.

Opgørelse og opfølgning på sygefravær:

Samarbejdsudvalget skal årligt drøfte institutionens sygefravær på baggrund af ledelsens information om de relevante dele af sygefraværstatistikken (jf. pkt. 34 og 35). I forbindelse hermed drøftes eventuelle initiativer, der skal iværksættes som opfølgning.

Implementeret i Samarbejdsaftalen.

35

*

II.20

Aktiv dialog om sygefravær

Dialogen om sygefravær skal styrkes:

Samarbejdsudvalget skal udarbejde retningslinjer for institutionens sygefraværspolitik, herunder hvorledes et ønske fra medarbejderne om en sygefraværssamtale skal imødekommes.

Implementeret i Samarbejdsaftalen.

Der skal et bredere fokus på sygefravær – på udviklingen heri – og på den forebyggende indsats: Der skal baggrund udarbejdes anbefalinger for afholdelse af sygefraværssamtaler samt anvendelse af sygefraværstatistik.

Indhentning af viden om praksis og procedurer på sygefraværsområdet herunder forebyggelse og håndtering af længerevarende sygefravær samt fastholdelse, omplacering og øvrige tiltag.

Implementeret i indsatspapir: Samarbejde og arbejdsmiljø i fokus.

Bilag F**Aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser****§ 1. Indledning**

Udvikling af statens arbejdspladser og statens medarbejdere er en forudsætning for, at nye krav til opgaveløsningen kan imødekommes, og at opgaverne varetages med høj kvalitet og effektivitet. Nye kompetencer udvikler kvaliteten i opgaveløsningen, og nye opgaver nødvendiggør nye kompetencer. Til at understøtte dette formål er Personalestyrelsen og CFU enige om at oprette en ny fond: Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

§ 2. Økonomisk ramme

Der afsættes i perioden 81.713.220 kr. til fonden.

§ 3. Formål

Fonden har til formål at finansiere initiativer, der medvirker til at udvikle statens arbejdspladser. Fonden yder støtte til projekter og særlige indsatsområder besluttet af parterne.

Bilag F

Stk. 2. Fonden bidrager endvidere til finansieringen af indsatser besluttet af udvalgene: OAOs og Personalestyrelsens udvalg (OPU), COIIs, LCs, OCs og Personalestyrelsens udvalg (CLOPU) og ACs og Personalestyrelsens udvalg (APU).

§ 4. Anvendelsesområde

Fonden yder støtte til udviklingsprojekter og særlige indsatsområder besluttet af Personalestyrelsen og CFU i fællesskab.

Stk. 2. Midlerne i Fonden til udvikling af statens arbejdspladser kan desuden anvendes til støtte til institutioner med særlige behov, herunder omstillingsbehov.

§ 5. Udvalg

Parterne nedsætter et udvalg vedrørende Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

Fondens midler bevilges efter beslutning i udvalget.

Stk. 2. Udvalget for Fonden til udvikling af statens arbejdspladser kan beslutte at stille midler til rådighed for OPU, CLOPU og APU. Uforbrugte midler kan omprioriteres af udvalget.

Bilag F

Stk. 3. OPU, CLOPU og APU sammensættes paritetisk og har til formål at gennemføre indsatsen rettet mod deres respektive målgrupper. Udvalgene har selvstændig kompetence til at beslutte, hvordan midlerne anvendes og til at fastlægge retningslinjer for indsatsen.

Stk. 4. Udvalget for Fonden til udvikling af statens arbejdspladser fastlægger nærmere retningslinjer for anvendelse af midlerne til institutioner med særlige behov, herunder omstillingsbehov.

§ 6. Sekretariatsbetjening

SCKK varetager sekretariatsbetjening af fonden og udvalgene og sikrer videnformidling til statens institutioner om fondens og udvalgenes projekter og indsatser.

§ 7. Ikrafttræden mv.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008 med udløb den 31. marts 2011.

Aftale om Kompetencefonden

§ 1. Indledning

Statens institutioner arbejder strategisk og systematisk med kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere. Skal statens institutioner forny sig, er der behov for, at medarbejderne får mulighed for at deltage i længerevarende individuelle kompetenceudviklingsforløb. Sådanne forløb kan medvirke til at øge medarbejdernes kompetencer og mobilitet.

§ 2. Økonomisk ramme

Der afsættes i perioden kr. 134.401.587 til fonden.

§ 3. Formål

Kompetencefondens formål er at støtte medarbejdernes individuelle kompetenceudvikling og er et supplement til de økonomiske midler, der anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling.

§ 4. Anvendelsesområde

Midler fra Kompetencefonden kan anvendes i forbindelse med kompetenceudviklingsforløb af mindst én uges varighed, der er aftalt som led i en individuel udviklingsplan for medarbejderen.

Stk. 2. Midler fra Kompetencefonden kan anvendes bredt til dækning af udgifter i forbindelse med medarbejdernes kompetenceudvikling, eksempelvis til vikardækning.

Stk. 3. Det er en forudsætning for tildeling af midler fra Kompetencefonden, at samarbejdsudvalget i den enkelte institution har fastlagt en strategi med principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra Kompetencefonden.

Stk. 4. Det er ligeledes en forudsætning for tildeling af midler fra Kompetencefonden, at kompetenceudviklingsforløbet indgår som en del af en individuel udviklingsplan for den enkelte medarbejder.

§ 5. Udvalg

Bestyrelsen for SCKK nedsætter et udvalg for Kompetencefonden bestående af repræsentanter for CFU og Personalestyrelsen. Midlerne fordeles til ministerområderne

Bilag F

forholdsmæssigt efter lønsum. Udvalget fastlægger de nærmere retningslinjer for uddelingen af midlerne fra Kompetencefonden.

Stk. 2. Retningslinjerne for uddelingen af midler skal sikre en smidig og enkel administration af ordningen.

Stk. 3. Udvalget for Kompetencefonden sekretariatsbetjenes af SCKK, der udarbejder informationsmateriale om anvendelse af fondens midler.

Stk. 4. Udvalget skal løbende evaluere Kompetencefonden. Udvalget skal på den baggrund vurdere behovet for at justere retningslinjer for uddeling af fondens midler.

§ 6. Ikrafttræden mv.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008 med udløb den 31. marts 2011.

Bilag F**Aftale om Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)****§ 1. Formål**

Formålet med centret er:

- At medvirke til at skabe kvalitet i og effekt af arbejdet med kompetence- og kvalitetsudvikling i staten.
- At understøtte anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling gennem rådgivning og vejledning af statens institutioner⁶, forskellige medarbejdergrupper og de forhandlingsberettigede organisationer på området.
- At formidle viden om kompetence- og kvalitetsudvikling i staten.
- At sekretariatsbetjene Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, Kvalitetsprisens bedømmelsesudvalg, Kompetencefonden, OAOs og Personalestyrelsens Udvalg (OPU), COIIs, LCs og OCs og Personalestyrelsens Udvalg (CLOPU) og ACs og Personalestyrelsens Udvalg (APU) samt eventuelt andre udvalg efter bestyrelsens beslutning. OPU og CLOPU varetager desuden en række opgaver i forbindelse med AMU-systemet og fungerer som referencegruppe til Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL).

§ 2. Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling

Centret har en selvstændig driftsbevilling på finansloven, vedtægterne er vedlagt denne aftale som bilag.

Stk. 2. Centrets konsulenter rådgiver, vejleder og støtter statens institutioner i arbejdet med kompetence- og kvalitetsudvikling, herunder især anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling. Centrets konsulenter understøtter arbejdet med udvikling af medarbejderne i staten.

Stk. 3. Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling ledes af en bestyrelse. Finansministeriet og CFU udpeger hver 5 medlemmer til bestyrelsen. Bestyrelsen er ansvarlig overfor alle aktiviteter i centret og har mulighed for at definere særlige indsatsområder og igangsætte projekter i centret. Bestyrelsen har mulighed for at uddelegere kompetence til partssammensatte udvalg.

⁶ Samtlige institutioner omfattet af aftaler mellem CFU og Finansministeriet.

Bilag F**§ 3. Eventuelle ændringer af aftalen**

Såfremt der sker ændringer i lovgivningen, eller der måtte være andre tilsvarende overordnede hensyn, som parterne ikke har taget højde for ved indgåelse af denne aftale, er der enighed om, at parterne søger at aftale de nødvendige ændringer i aftalen.

§ 4. Ikrafttræden og ophør

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2008. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 21. april 2005 om videreførelse af Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK).

Vedtægter for Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)

Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling

§ 1

Stk. 1. Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK) er stiftet af Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) ved aftale- og overenskomstforhandlingerne 1999. Centret har hjemsted i Storkøbenhavn.

Stk. 2. SCKK er opført på finansloven med egen driftsbevilling.

Formål

§ 2

Stk. 1. SCKKs formål er:

- At medvirke til at skabe kvalitet i og effekt af arbejdet med kompetence- og kvalitetsudvikling i staten.
- At understøtte anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling gennem rådgivning og vejledning af statens institutioner, forskellige medarbejdergrupper og de forhandlingsberettigede organisationer på området.
- At formidle viden om kompetence- og kvalitetsudvikling i staten.
- At sekretariatsbetjene Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, Kvalitetsprisens bedømmelsesudvalg, Kompetencefonden, OAOs og Personalestyrelsens Udvalg (OPU), COIIs, LCs og OCs og Personalestyrelsens Udvalg (CLOPU) og ACs og Personalestyrelsens Udvalg (APU) samt eventuelt andre udvalg efter bestyrelsens beslutning. OPU og CLOPU varetager desuden en række opgaver i forbindelse med AMU-systemet og fungerer som referencegruppe til Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL).

Stk. 2. SCKK kan for offentlige eller private rekvirenter mod betaling udbyde ydelser, hvor centret har naturlige forudsætninger.

Bilag F**Bestyrelsens sammensætning****§ 3**

Stk. 1. SCKK ledes af en bestyrelse på 10 stemmeberettigede medlemmer. Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) udpeger hver 5 medlemmer.

Stk. 2. Medarbejderne i SCKK har 2 repræsentanter uden stemmeret i bestyrelsen. Repræsentanterne for personalet skal være fastansatte og heltidsbeskæftigede i SCKK. Disse medlemmer er beskyttet mod afskedigelse efter samme regler som gælder for tillidsrepræsentanter på området.

Stk. 3. SCKKs direktør er bestyrelsens sekretær og deltager i bestyrelsens møder uden stemmeret.

Stk. 4. Personalestyrelsen og CFU har ret til at medtage hver én observatør til bestyrelsesmøderne. Observatørerne deltager i bestyrelsens møder uden stemmeret.

Stk. 5. Bestyrelsesmedlemmerne udpeges for en periode af 2 år løbende fra 1. januar i lige år.

Bestyrelsens opgaver**§ 4**

Stk. 1. Bestyrelsen har den overordnede ledelse af SCKK og fastlægger efter indstilling fra direktøren det årlige program for SCKKs virksomhed samt godkender budget og regnskab.

Stk. 2. Bestyrelsen ansætter og afskediger centrets direktør. Direktøren ansætter og afskediger centrets medarbejdere efter retningslinier fra bestyrelsen.

Stk. 3. Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinier for direktørens virksomhed og kan bemyndige direktøren til i nærmere fastlagt omfang og under bestyrelsens ansvar at udøve de beføjelser, der er tillagt bestyrelsen.

Stk. 4. Bestyrelsen er ansvarlig overfor alle aktiviteter i centret og har mulighed for at definere særlige indsatsområder og igangsætte projekter i centret.

Stk. 5. Bestyrelsen har mulighed for at uddelegere kompetence til partssammensatte udvalg.

Bilag F**Regler for bestyrelsens arbejde m.v.****§ 5**

Stk. 1. Bestyrelsen vælger blandt de stemmeberettigede medlemmer sin formand og næstformand og fastlægger i en forretningsorden de nærmere bestemmelser om udførelsen af sit hverv.

Stk. 2. Formanden og næstformanden skal komme fra hver sin udpegningsgruppe.

Stk. 3. Formanden indkalder til og leder bestyrelsens møder. Der afholdes normalt 4 møder årligt. Møde skal holdes, når mindst 2 bestyrelsesmedlemmer fremsætter krav herom.

Stk. 4. Bestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst halvdelen af medlemmerne er til stede. Beslutninger træffes ved simpel stemmeflerhed. I tilfælde af stemmelighed drøftes sagen på et nyt møde. For at beslutninger skal være gyldige kræves endvidere, at begge udpegningsgrupper er repræsenteret.

Stk. 5. For centrets bestyrelse, ledelse og andre ansatte gælder bestemmelsen i forvaltningslovens kapitel 8 om tavshedspligt.

Stk. 6. Bestyrelsens beslutninger noteres i en protokol. Referat af bestyrelsesmøder sendes til de i § 3 stk. 1 og 2 nævnte medlemmer samt centrets direktør.

Stk. 7. For bestyrelsens medlemmer gælder dansk rets almindelige erstatningsregler.

Stk. 8. Bestyrelsesmedlemmernes rejseudgifter og øvrige udgifter i forbindelse med hvervet afholdes af centret efter samme regler som for statens tjenestemænd.

Stk. 9. Medlemskab af bestyrelsen er ulønnet.

Centrets daglige ledelse**§ 6**

Stk. 1. Bestyrelsen ansætter en direktør, der varetager centrets drift inden for de retningslinier, som fastlægges af bestyrelsen.

Stk. 2. Direktøren er overfor bestyrelsen ansvarlig for,

- at centret arbejder efter de i vedtægterne fastsatte formål.

Bilag F

- at SCKKs virksomhed udføres forsvarligt.
- at det af bestyrelsen godkendte budget overholdes.
- at SCKKs virksomhed i øvrigt er i overensstemmelse med bestyrelsens beslutninger og retningslinier.

Stk. 3. Direktøren skal arbejde for,

- at SCKKs virksomhed udøves aktivt og brugerorienteret og nyder respekt hos centrets interessenter, stiftere og statens arbejdspladser.
- at standarden og kvaliteten af SCKKs ydelser har et højt anerkendt niveau.
- at SCKKs ydelser, organisation og medarbejdere til stadighed udvikles.
- at der mellem medarbejdere og ledelse og mellem medarbejdergrupperne skabes et godt internt samarbejde, der er befordrende for SCKKs aktiviteter og virkemåde.
- at der etableres samarbejde med relevante uddannelsesudvalg.

Stk. 4. Direktøren afgiver årligt til bestyrelsen en skriftlig beretning om SCKKs virksomhed i det forløbne år.

Stk. 5. Bestyrelsen offentliggør på baggrund af den i stk. 4 nævnte beretning en årsberetning.

Regnskab og revision**§ 7**

Stk. 1. Regnskabsåret er finansåret.

Stk. 2. SCKKs regnskaber revideres af Rigsrevisionen.

Vedtægtsændringer og opløsning**§ 8**

Stk. 1. Disse vedtægter træder i stedet for vedtægter af 21. april 2005.

Stk. 2. Ændring af centrets vedtægter kræver enighed mellem stifterne nævnt i § 1 stk. 1.

Stk. 3. Centret fortsætter sin drift medmindre aftalen opsiges af stifterne nævnt i § 1 stk. 1.

Bilag F

Stk. 4. Hvis det besluttet at nedlægge SCKK, er bestyrelsen forpligtet til at følge denne beslutning.

FÆLLESOVERENSKOMSTER/FÆLLES REGELSÆT

Nedenstående punkter indarbejdes i fællesoverenskomsterne/fælles regelsæt:

1. Meddelelse til organisationen ved afsked/bortvisning

Skriftlig meddelelse om afskedigelse/bortvisning til organisationen kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant.

Ovenstående indarbejdes i cirkulærebemærkningerne til fællesoverenskomsterne.

2. Forhandlingsprocedure ved afsked

Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

3. Fratrædelsesgodtgørelse

For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

Fratrædelsesgodtgørelsen ydes også i tilfælde hvor den ansatte på afskedigelsestidspunktet vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

Bilag G**4. Timelønnedes opsigelsesvarsel**

For timelønnede ikke-funktionærer, der har været uafbrudt ansat ved institutionen i under 3 måneder, forhøjes opsigelsesvarslet til 3 dage fra såvel arbejdsgiver som den ansatte.

5. Elevers deltagelse i session

Elever har ret til tjenestefrihed med løn til deltagelse i session ("Forsvarets dag").

PLUSTID

Der indføres bestemmelser om plustid i aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten i overensstemmelse med nedenstående:

Dækningsområde

Undtaget fra bestemmelserne om plustid er ansatte i lønramme 37 og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, dvs. ansatte, der har et direkte personaleansvar.

Iværksættelse

For at bestemmelserne om plustid kan bringes i anvendelse på en arbejdsplads, skal der indgås aftale mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten eller i mangel heraf den forhandlingsberettigede organisation om, at ordningen iværksættes. Aftalen forsynes med opsigelsesbestemmelser.

Individuelle aftaler

Ordningen bygger på frivillighed.

Den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan aftale en individuel arbejdstid for den ansatte, der er højere end fuldtidsansættelse.

Vilkår

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Der indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. til en supplerende, bidragsdefineret pensionsordning af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse.

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Eventuelle rådighedsforpligtelser og/eller rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Bilag H***Opsigelse af den individuelle aftale***

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis den pågældende ønsker det.

AFTALE OM KONTROLFORANSTALTNINGER

§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Aftalen gælder endvidere for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med anvendelse af kontrolforanstaltninger.

Bemærkning:

Bestemmelserne i denne aftale er et supplement til den lovgivningsmæssige regulering. Som eksempler på lovgivning, der også regulerer området kan nævnes regulering af persondata som findes i persondataloven, straffelovens bestemmelser om brevhemmelighed og overvågning, lov om tv-overvågning mv.

§ 3. Iværksættelse af kontrolforanstaltninger

Ansættelsesmyndigheden kan i medfør af ledelsesretten iværksætte kontrolforanstaltninger.

Stk. 2. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem mål og midler.

Stk. 3. Kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende over for de ansatte, og må ikke forvolde de ansatte tab eller nævneværdige ulemper.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter kontrolforanstaltninger som f.eks. alkoholtest og urinprøver.

Bestemmelsen omfatter også iværksættelse af kontrolforanstaltninger i form af overvågning af ansatte, hvor overvågning sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsudstyr hos ansættelsesmyndigheden. Anvendelse af GPS, logning af internet ved brug af pc, videoovervågning, elektroniske nøglekort mv. er eksempler på digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr, som omfattes af bestemmelsen. Eksemplerne på digitale arbejdsredskaber og sikkerhedsudstyr ændrer sig i takt med den teknologiske udvikling.

Bilag I**§ 4. Information til de ansatte**

Ansættelsesmyndigheden skal senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger, jf. §3, informere de ansatte.

Stk. 2. Information skal som minimum indeholde oplysninger om ansættelsesmyndighedens overvejelser om de driftsmæssige begrundelser, hvilke oplysninger der tilvejebringes og håndteringen af disse oplysninger.

Stk. 3. Hvis formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes ved en forudgående information, eller tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor, skal ansættelsesmyndigheden informere de ansatte snarest muligt efter iværksættelse af kontrolforanstaltningen samt redegøre for årsagen til, at der ikke kunne ske forudgående information.

Stk. 4. Den enkelte ansatte kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.

Bemærkning:

Bestemmelsen i § 4 er ikke til hinder for, at information om den enkelte ansatte tilvejebragt via digitale arbejdsredskaber/ sikkerhedsudstyr kan anvendes, hvor der foreligger begrundet mistanke om misligholdelse eller strafbare forhold.

§ 5. Hjemmearbejdspladser

På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen

Aftalen har virkning fra den [dato] og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts [årstal]

STYRKELSE AF ANVENDELSE AF NYE LØNSYSTEMER PÅ ERHVERVSSKOLEOMRÅDET

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 parterne har derfor udarbejdet en fælles erklæring om de nye lønsystemer, jf. bilag til CFU-forliget og AC-forliget.

For at understøtte anvendelsen af de nye lønsystemer på erhvervsskoleområdet er parterne enige om at nedsætte en følgegruppe bestående af repræsentanter fra Personalestyrelsen, Undervisningsministeriet, AC og COII i forlængelse fælleserklæringens pkt. 4.

Følgegruppen skal følge op på den fælles evaluering, der blev gennemført i OK05 perioden af det nye lønsystem for lærere på erhvervsskoleområdet.

Følgegruppen kan i perioden gennemføre 2 statistiske analyser (på baggrund af tal fra hhv. 4. kvartal af 2008 og 2009) på niveau og sammenlignelig med den statistiske analyse, der blev gennemført ved OK-05. De statistiske analyser gennemføres i forhold til hver af de 2 centralorganisationer.

I vurderingen af løndannelsen skal følgegruppen være opmærksom på og i nødvendigt omfang analysere, om der er særlige forhold og faktorer, der påvirker løndannelsen for de omhandlede grupper.

Følgegruppen skal søge at iværksætte initiativer, der er målrettet disse forhold og faktorer og som i øvrigt understøtter af anvendelsen af de nye lønsystemer samt den lokale dialog.

Parterne har i den fælles evaluering af det nye lønsystem for lærere på erhvervsskoleområdet konstateret, at der er en nær sammenhæng mellem karakteren af den lokale dialog og graden af tilfredshed med de nye lønsystemer. Der er i forlængelse af undersøgelsen peget på en række konkrete tiltag i forhold til den lokale anvendelse og udmøntning af de nye lønsystemer, som kan medvirke til en øget tilfredshed. Parterne opfordrede i august 2007 de lokale parter på erhvervsskoleområdet til sammen at drøfte skolens procedurer mv. i forbindelse med de nye lønsystemer.

Bilag J

Følgegruppen skal følge op på den lokale indsats og dialog. Følgegruppen indsamler og formidler viden om anvendelsen om de nye lønsystemer. Indsamling af viden sker ved indsamling af lønpolitikker fra skoler og kan herudover ske ved f.eks. interviews med repræsentanter for ledere og lærere og ved skolebesøg. Formidling kan f.eks. ske i form af beskrivelse af ”best practice”, ved at gøre lønpolitikker tilgængelige, ved at afholde fælles konference, eller ved udformning af informationsmateriale. Parterne kan i tilknytning hertil drøfte om der i forhold til afgrænsede grupper er behov for målrettede initiativer/anbefalinger.

I forhold til såvel statistisk analyse som den opfølgende indsats kan der være tale om at iværksættes fælles initiativer eller initiativer der målrettes efter forskelle i aftalegrundlag, afgrænsede skole-/og uddannelsesområder mv.

Udgiftskrævende initiativer kan kun iværksættes såfremt disse kan finansieres af Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM COII OG FINANSMINISTERIET VEDR. LÆRERE OG LEDERE VED INSTITUTIONER FOR ERHVERVSRETTE UDDANNELSE

Lærere

1. Der nedsættes i perioden en fælles arbejdsgruppe, der skal udarbejde en vejledning eller andet relevant informationsmateriale om god planlægning målrettet primært institutioner, der udbyder merkantile og tekniske erhvervsrettede uddannelser, jf. underbilag 1.
2. Der afsættes midler til lønforbedringer til tjenestemandslignende lærere ved skoler for erhvervsrettet uddannelse. Personalestyrelsen og COII aftaler nærmere puljens størrelse.

Ledere

3. Parterne optager forhandlinger i perioden om modernisering af aftale om klassificering af nyoprettede lederstillinger ved erhvervsskolerne (tekniske skoler og handelsskoler) samt aftale om lønsystem for ledere ved erhvervsskoler og oprettelse af lederstillinger – herunder ledernes arbejdstidsbestemmelser og spørgsmålet om bortfald af bestemmelser om leders ret og pligt til at undervise.

Arbejdet hermed skal være afsluttet med udgangen af 2008.

Der reserveres 1,5 millioner kr.

4. Undervisningsministeriet har tilkendegivet at ville fortsætte igangværende drøftelser med COII om en mere fleksible anvendelse af cheflønspuljen med henblik på at kunne give et større lokalt råderum end hidtil i forbindelse med lønfastsættelsen for øverste skoleleder.

Drøftelserne skal være afsluttet den 1. oktober 2008.

Bilag KSproglig og strukturel forenkling

5. Der er enighed om at gennemgå aftalerne med henblik på en sproglig og strukturel forenkling.

Bilag K**Underbilag 1****BEDRE PLANLÆGNING PÅ INSTITUTIONER FOR ERHVERVSRETTET UDDANNELSE - COII**

Arbejdstidsaftalen for lærere ved erhvervsrettet uddannelse giver skolerne et lokalt ansvar for at udfylde rammer med hensyn til at planlægge lærernes arbejdstid. Det projekt som parterne har gennemført i perioden om planlægningsrelateret arbejdsmiljø peger på, at den lokale proces og inddragelse af lærerne i planlægningen påvirker lærernes muligheder for at yde en god undervisning og dermed lærernes tilfredshed.

Parterne er enige om at sætte fokus på at bedre rammerne for lærernes arbejde, herunder:

De overordnede præmisser for planlægningen
Lærernes arbejdsbelastning gennem året
Planlægning af lærernes arbejde i sammenhæng

Der nedsættes i perioden en fælles arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra Undervisningsministeriet, Personalestyrelsen og COII, der skal udarbejde en vejledning og/eller på anden måde informere om god planlægning målrettet primært institutioner, der udbyder merkantile og tekniske erhvervsrettede uddannelser.

Arbejdsgruppen forventes at inddrage praktiske erfaringer fra skoleverdenen i arbejdet.

Udgifter forudsættes finansieret af fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

Arbejdsgruppen afslutter sit arbejde i foråret 2009.

GRUPPEVISE OMKLASSIFICERINGER MV. PÅ OAO-OMRÅDET

Der er enighed om udmelding af nedenstående beløb. Tidspunktet for anvendelse er pr. 1. oktober 2008, medmindre andet anvendelsestidspunkt følger. Alle beløb er i 1. oktober 2007 niveau.

Arbejdstidsaftale

I forbindelse med overgang til tjenestemændenes arbejdstidsregler pr. 1. april 2009 afsættes en pulje til ansatte under Forsvarsministeriets område. Puljen vedrører rengøringsassistenter, specialarbejdere, køkkenmedhjælpere og sanitører.

Miljøministeriet

1. Skov- og Naturstyrelsen

Parterne er enige om at forhøje basislønnen for ufaglærte skovarbejdere ved Skov- og Naturstyrelsen til 168.261 kr. (niveau oktober 1997).

Basislønforhøjelsen modregnes ved overgangen til de nye forhøjede satser i eventuelle varige, personlige kvalifikations- og funktionstillæg samt udligningstillæg.

Trafikministeriet

1. Bornholms Lufthavn

Omklassificering af 1 garagemester fra lr. 21 til lønramme 22

Omklassificering 3 brandmestre fra lr. 23 til lr. 24

Omklassificering 1 underbrandmester fra lr. 17 til lr. 18

Omklassificering 5 brandmænd fra lr. 14 til lr. 15

2. Københavns Lufthavne A/S

Omklassificering af 8 marshaller fra lr. 10 til lr. 12

Bilag L**3. Odense Lufthavn**

Omklassificering af 2 lufthavnsbrandmænd fra lr. 12 til lr. 14

Kirkeministeriet

For så vidt angår Cirkulæreskrivelse om fridagsregler for tjenestemænd ved folkekirkens kirker og kirkegårde m.fl. (CIS nr. 12002 af 10/01//1983), er parterne enige om at afvente resultatet af forhandlingerne om en organisationsaftale for Kirkefunktionærer inden for OAO's forhandlingsområde, der indeholder arbejdstidsbestemmelser.

Såfremt forhandlingerne om organisationsaftalen ender resultatløse i overenskomstperioden, er der enighed om, at ovennævnte cirkulære kan genforhandles i overenskomstperioden.

OMKLASSIFICERINGER PÅ CO II-OMRÅDET

Der er enighed om afsættelse af nedennævnte beløb i niveau 1. oktober 2007. Tillæg er dog angivet i grundbeløb niveau 1997. Tidspunktet for anvendelsen er 1. oktober 2008, medmindre andet anvendelsestidspunkt er angivet.

1. Skatteministeriet

Stillingen som direktør for Indsats i Skat's direktion omklassificeres fra lønramme 38 til lønramme 39

2. Kirkeministeriet

Parterne er enige om, at eventuelle ændringer i det nuværende cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for sognemedhjælpere kan indgå i forhandlingerne om indgåelse af en organisationsaftale for kirkefunktionærer, hvori bl.a. sognemedhjælpere indgår.

0

OMKLASSIFICERINGER PÅ AC-TJENESTEMANDSOMRÅDET

Der er enighed om afsættelse af nedennævnte beløb i niveau 1. april 2007. Tillæg er dog angivet i grundbeløb niveau oktober 1997. Tidspunktet for anvendelsen er pr. 1. oktober 2008.

1) Justitsministeriet
5 stillinger som politiassessor i lønramme 36 omklassificeres til politiadvokat i lønramme 37.
Hidtidige cheflønstillæg tilbageføres til cheflønspuljen.

Justitsministeriets cheflønspulje forhøjes med 200.000 kr. med henblik på anvendelse i Kriminalforsorgen

Stillingen som fængselsinspektør ved Statsfængslet Møgelkær omklassificeres fra LR 37 til LR 38.
Hidtidigt cheflønstillæg tilbageføres til cheflønspuljen.

Der ydes præstetillæg til 7 fængselspræster i Kriminalforsorgen

2) Domstolsstyrelsen
Domstolsstyrelsens cheflønspulje forhøjes med 13.354.000 kr., herunder med henblik på forhøjelse af pensionsbidrag af cheflønstillæg til dommere. Af det nævnte beløb forudsættes 300.000 kr. anvendt til retsassessorer.

3) Forsvarsministeriet
Forsvarsministeriets cheflønspulje opskrives med 2.500.000 kr. med henblik på militære chefer og chefer i det statslige redningsberedskab

Herudover opskrives cheflønspuljen med 60.900 kr. med henblik på afdelingstandlæger i forsvaret.

Bilag N

5 stillinger som distriktschef i Hjemmeværnet omklassificeres til LR 36.

Der afsættes en pulje til forhandling mellem Forsvarets Personeltjeneste og organisationerne til fornyelse af aftaler for det militære lederniveau, ledergruppen i det statslige redningsberedskab m.fl.

Stillingen som stabstandlæge omklassificeres fra LR 37 til LR 38. Htidigt tillæg tilbageføres til cheflønspuljen.

Stillingen som stabsdyrlæge omklassificeres fra LR 37 til LR 38. Htidigt tillæg tilbageføres til cheflønspuljen.

En stilling som divisionschef for Farvandssikringsafdelingen I Farvandsvæsenet omklassificeres fra LR 36 til LR 37

4) Kirkeministeriet

Kirkeministeriets cheflønspulje opskrives med 1.600.000 kr. Heraf forudsættes 500.000 kr. anvendt til biskopper og 1.100.000 kr. til provster.

Præstetillægget forhøjes inden for en samlet udgift på 2.700.000 kr. (omfatter også overenskomstområdet)

Der afsættes en pulje på 1.100.000 kr. til finansiering af en overenskomst for DOKS-Organister, herunder ved tjenestemandslignende ansatte organisters overgang til overenskomstansættelse.

Såfremt Kirkeministeriet og DOKS i perioden ikke måtte nå til enighed om en overenskomst, kan beløbet anvendes til etablering af nyt lønsystem og/eller omklassificeringer for tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte organister, som der kan opnås enighed om mellem Kirkeministeriet og DOKS.

Bilag N

5) Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse

I Lægemiddelstyrelsen omklassificeres en stilling som kontorchef i LR 37 til afdelingschef i LR 38.

Hidtidigt cheflønstillæg tilbageføres til cheflønspuljen.

6) Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

Der afsættes en pulje på 80.000 kr. til pensionsdækning af tillæg til 6 tjenestemandsansatte lektorer.

7) Der afsættes en pulje til topchefer

(bl.a. aftale af 12. april 2000)