

Vejledning i CS' nye tillægsaftale

Denne vejledning beskriver de forhold, der er aftalt mellem CS og FPS for ansatte på CS' aftaleområde i forbindelse med overgangen til Rammeaftale om Nye lønsystemer. Vejledningen omfatter de kolleger, der er ansat på CS' overenskomst før 1. april 2015.

Note: Stampersonel ansat 1. april 2015 eller senere er ikke omfattet af den nye tillægsaftale, men er alene omfattet af Rammeaftale om Ny lønsystemer.

Generelt

CS' aftale om tillægsgennemførelse af 28. september 2007 er opsagt. Fra 1. april 2015 indgås aftaler om individuelt kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag i henhold til Rammeaftalen om Nye lønsystemer.

Eksisterende kvalifikationstillæg (PKVAL)

Eksisterende aftaler om PKVAL-tillæg fortsætter indtil udløb på de aftalte vilkår eller indtil medarbejderen søger en ny stilling eller tillægget forhandles af andre årsager. Det er således ikke nødvendigt at begære en forhandling alene med henblik på "overførsel" til den nye aftale.

Genforhandling af eksisterende PKVAL

Ved udløb af aftaler om eksisterende PKVAL-tillæg, skal der ske genforhandling tre måneder før aftalens udløb.

Medarbejderen eller chefen kan begære en genforhandling. Enes parterne om et nyt individuelt tillæg, udfærdiges en ny aftale om individuelt kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæg er som udgangspunkt varige. Den ansatte er herefter omfattet af Rammeaftalen om Nye lønsystemer.

Opnås der ikke enighed ved genforhandlingen, bliver det eksisterende kvalifikationstillæg varigt med samme beløbsstørrelse og pensionsvilkår, og en ny aftale om individuelt kvalifikationstillæg udfærdiges. Den ansatte er herefter omfattet af Aftale om Nye lønsystemer.

TR gennemfører som udgangspunkt genforhandlingen

Genforhandling af PKVAL sker som udgangspunkt mellem chefen og den stedlige TR, men den ansatte har dog mulighed for at begære en individuel forhandling (og dermed forhandle selv).

Forhandling ved ansøgt stillingskift

Ved ansøgt stillingskift vil et eksisterende PKVAL skulle forhandles i ansøgningsprocessen. Enes parterne om et nyt individuelt tillæg, udfærdiges en ny aftale om individuelt kvalifikationstillæg. Den ansatte er herefter omfattet af Aftale om Nye lønsystemer. Kan parterne derimod ikke enes om et nyt individuelt tillæg, vil det være op til den enkelte selv at beslutte, om man ønsker at skifte til den ansøgte stilling eller blive i den nuværende og fortsætte med sit PKVAL indtil udløb, eller indtil der begæres forhandling af andre årsager, jf. ovenfor.

Vilkår efter overgang til Rammeaftalen om Nye lønsystemer

Pr. 1. april 2015 og senere indgås aftaler om individuelt kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag i henhold til Rammeaftalen om Nye lønsystemer.

Forhandling om individuelt kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag sker mellem chefen og den stedlige TR og vil typisk finde sted i forbindelse med de årlige nylønsforhandlinger. Der kan dog begæres en forhandling på andre tidspunkter.

Note: Muligheden for forhandling af individuelt kvalifikations- og/eller funktionstillæg træder ikke i stedet for det gradsafhængige funktionstillæg. Det gradsafhængige funktionstillæg er videreført med de nuværende niveauer.

Aftaler om kvalifikationstillæg er varige medmindre andet aftales (parterne skal være enige). Kvalifikationstillæg forhandles som en del af ansættelsesproceduren, hvor den ansatte på baggrund af et opslag ansøger og besætter en stilling. I tilfælde hvor den ansatte skifter stilling af andre årsager end ovenfor anført, bibeholder den ansatte kvalifikationstillægget, med mindre andet aftales (parterne skal være enige).

Særlige forhold

Ved beordring i INTOPS fortsætter eventuelt aftalte individuelle kvalifikationstillæg.

Ved funktion, hvor den ansatte virker på et højere funktionsniveau, fortsætter individuelle kvalifikationstillæg ligeledes.

Skifter den ansatte stilling af andre årsager end ved ansøgning, bibeholder han/hun sit kvalifikationstillæg, med mindre andet aftales (parterne skal være enige).

1. Q og A

Hvad er et varigt tillæg og hvad er et midlertidigt tillæg?

I henhold til Rammeaftalen om Nye lønsystemer kan lokale tillæg aftales varige eller midlertidige (en midlertidig aftale indeholder en udløbsdato). CS og FPS har aftalt, at et individuelt kvalifikationstillæg er varigt, medmindre andet er aftalt. Udgangspunktet er derfor, at kvalifikationstillæg aftales uden udløbsdato.

Kan et varigt tillæg opsiges?

Et kvalifikationstillæg kan i yderste konsekvens godt opsiges af arbejdsgiver. Ved en opsigelse skal der foreligge saglige grunde, opsigelsen skal ske med medarbejderens individuelle opsigelsesfrist og medarbejderen skal høres inden opsigelsen træder i kraft. Der er således ikke tale om en forhandling, men en situation, hvor "myndigheden træffer en afgørelse, der er til ugunst for den ansatte", hvorfor den ansatte skal partshøres i henhold til forvaltningsloven.

Et funktionstillæg er typisk bundet op på tjeneste ved en specifik enhed eller varetagelse af en specifik funktion. Når varetagelse af funktionen ophører, vil tillægget bortfalde. Præmisserne for tillægget og ophør af samme skal fremgå af aftalen.

Kan den ansatte begære en forhandling?

Ja. Det sker til hans/hendes TR.

Kan chefen begære en forhandling?

Ja, det sker til den ansattes TR.

Hvem har mandatet til at forhandle tillæg?

På arbejdstagerside er det den stedlige TR, og forhandlinger om kvalifikationstillæg vil normalt ske i forbindelse med de årlige lønsforhandlinger.

For arbejdsgiver vil det typisk være den stedlige chef, som har mandatet, og som gennemfører forhandlingen. I forbindelse med ansættelse kan mandatet dog være givet til den ansvarlige for ansættelsesproceduren.

Hvad sker der på den årlige lønsamtale?

Chefen og den ansatte afholder årlig lønsamtale som hidtil. Det er ikke muligt at aftale tillæg i forbindelse med lønsamtalen.

Skal der forhandles ved udnævnelse?

Hvis udnævnelsen sker i forbindelse med et ansøgt stillingsskift, vil der i forbindelse med ansøgningen normalt have været gennemført forhandling om individuelt kvalifikationstillæg. Hvis udnævnelsen sker, hvor der ikke er tale om ansøgning vil der normalt skulle ske en forhandling.

Note: Udnævnelse af sergenter i direkte forlængelse af sergentskolen medfører ikke krav om forhandling.

Er kvalifikations- og funktionstillæg pensionsgivende?

Varige og midlertidige kvalifikations- og funktionstillæg er pensionsgivende.

Hvorledes gennemføres uenighedsprocedure (§ 13.1 og § 13.2 i rammeaftalen)?

Ved uenighed følges den i rammeaftalen fastlagte procedure. Indledningsvist gennemføres en uenighedsforhandling ved NIV II og - hvis dette ikke fører til et resultat - yderligere en uenighedsforhandling mellem CS og Forsvarsministeriets Personalestyrelses overenskomstafdeling.

Opnås der ikke enighed i uenighedsproceduren fortsætter medarbejderens hidtidige tillæg. Ved opsigelse af et tillæg gennemføres ikke uenighedsforhandlinger.

Hvem forhandler i forbindelse med stillingsansøgning?

TR forhandler for medarbejderen.

Hvilke lønkoder anvendes til de forskellige tillæg? (Overstregede lønkoder anvendes ikke fremover)

LKO 2220, Kvalifikationstillæg, pensionsgivende

~~LKO 2222, Kvalifikationstillæg, ikke-pensionsgivende~~

LKO 2232, Midlertidigt kvalifikationstillæg, pensionsgivende – skal åbnes for de nuværende CS PKAT

~~LKO 2233, Midlertidigt kvalifikationstillæg, ikke-pensionsgivende – skal åbnes for de nuværende CS PKAT~~

LKO 3560, Funktionstillæg, pensionsgivende

~~LKO 3562, Funktionstillæg, ikke-pensionsgivende~~

LKO 3572, Midlertidigt funktionstillæg, pensionsgivende – skal åbnes for de nuværende CS PKAT

~~LKO 3573, Midlertidigt funktionstillæg, ikke-pensionsgivende – skal åbnes for de nuværende CS PKAT~~