



**Justitsministeriet**  
Direktoratet for Kriminalforsorgen  
Personalekontoret

**Kriminalforsorgens tjenestesteder**

København, den 20. februar 2004

CPR-NR  
Journalnr.: 02-1671-21  
(Bedes anført ved henvendelse)  
Reference smo  
Direkte telefon 3268 4203

**Vejledning om ny løn**

**1.** Vedlagt fremsendes aftaler om ny løn for de medarbejdergrupper, der henhører under Kriminalforsorgsforeningens og Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsområde.

Aftalerne har tilbagevirkende kraft fra den 1. april 2003.

Aftalerne er indgået med baggrund i aftaler af 24. juni 2003 og 19. december 2003 mellem Finansministeriet (Personalestyrelsen) og COII samt aftale om ny løn mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening af 20. marts 2003. Aftalerne findes på Personalestyrelsens hjemmeside ([www.perst.dk](http://www.perst.dk)) under "overenskomster og aftale", "COII", "organisationsaftale".

Det fremgår af såvel CO II-aftalerne som aftalen med Dansk Socialrådgiverforening, at det er et element i den gode forhandlingsproces, at begge forhandlingsparter også på lokalt plan er i besiddelse af eller får udleveret relevant lønstatistisk materiale i forbindelse med forhandlingerne. Direktoratet forventer at udsende en nærmere orientering om forhandlingsprocessen og om det tilgængelige lønmateriale.

Det tilføjes, at der samtidig med aftalen om ny løn for fængselslærere er indgået ny aftale om tjenestetid for denne medarbejdergruppe. Denne nye tjenestetidsaftale vil efter aftale mellem Kriminalforsorgsforeningen og Direktoratet for Kriminalforsorgen træde i kraft den 1. august 2004. Direktoratet vil senere vende tilbage til tjenestetidsaftalen for fængselslærergruppen.

**2.** For så vidt angår det tjenestemandsansatte personale vil overgangen i praksis betyde følgende:

- a) Ved overgangen til ny løn vil alle beløbsmæssigt blive stillet, som før de gik over til ny løn. Hittidige lokallønstillæg mv. vil blive opretholdt. I det omfang, den hittidige løn incl. sådanne tillæg overstiger den løn, den enkelte medarbejder er berettiget til efter de nye lønformer, vil vedkommende få et udligningstillæg i form af et *varigt* kvalifikationstillæg *til udligning af lønforskellen*.

Forsorgsassistenternes rådighedstillæg, de pædagogiske assistenters løntillæg, maskinmestertillægget, lærertillægget samt tillæggene til pensionsforstandere og viceforstandere samt tillæggene til forsorgsfuldmægtige i afdelingerne vil blive opretholdt uændret. Tilsvarende gælder for øde- samt færøtillæg. De nævnte tillæg vil fortsat være en del af lønnen, men særskilt anført som ikke-pensionsgivende

tillæg. Tillæggene til kriminalforsorgslederne samt det særlige tillæg til pædagogiske assistenter opretholdes og vil som hidtil være pensionsgivende.

Der vil som nævnt ikke ske nogen forhøjelse af den samlede løn som følge af overgangen fra den 1. april 2003 til ny løn. Udgangspunktet er således, at medarbejdere med den anciennitets- og tillægsbestemte løn (efter de hidtidige kriterier), de har ved overgangen til ny løn, får samme løn som hidtil.

b) På det pensionsmæssige område vil overgangen betyde, at pensionsforholdene baseres på et skyggepensionsforløb, der tager udgangspunkt i det skalatrin/skalatrinforløb, der var gældende for vedkommende stillings klassificering før overgangen til nyt lønsystem. Der er nu indgået aftale mellem CFU og Finansministeriet om pensionsforholdene. Denne aftale skal nærmere suppleres med aftaler mellem Finansministeriet og (central)organisationerne vedrørende de konkrete forhold for de enkelte tjenestemandsgupper.

På det herefter foreliggende grundlag er det direktoratets samt Kriminalforsorgsforeningens og Dansk Socialrådgiverforenings forventning, at pensionsforholdene for Kriminalforsorgens tjenestemænd i forbindelse med overgang til nyt lønsystem bl.a. vil komme til at indebære følgende:

- For de enkelte stillingsgrupper, henholdsvis enkeltstillinger forventes et pensionsforløb svarende til det hidtidige forlænget med 2 skalatrin, dog maksimalt til skalatrin 48.
- Det er en forudsætning for at få tillagt de ekstra 2 skalatrin, jf. ovenfor, at medarbejderen har været på *eller på sigt vil opnå* slutløn i hidtidigt skalatrinforløb i mere end 2 eller 4 år. Der forventes i den forbindelse særlige regler for, hvordan de 2/4 år beregnes.
- Medarbejdere, der er pensioneret i tidsrummet fra den 1. april 2003, og indtil der foreligger en aftale på pensionsområdet, vil under forudsætning af, at de går over til ny løn, pensionsberegningmæssigt blive stillet , som om de var gået over på ny løn på pensionstidspunktet.
- Tjenestemænd, omfattet af cheflønspuljen, omfattes ikke af aftalen.

Aftalen med CFU med eksempler kan findes på Personalestyrelsens hjemmeside ([www.perst.dk](http://www.perst.dk)), under "aftale om pensionsforhold".

Det er ikke på nuværende tidspunkt muligt at angive, hvornår der foreligger en aftale på pensionsområdet for Kriminalforsorgens tjenestemænd.

c) Medarbejdere, der finder anledning til, at de i forbindelse med overgang til ny løn bør have tillæg i overensstemmelse med retningslinierne i de vedlagte aftaler, får mulighed *for at fremsætte forslag herom, som udgangspunkt senest pr. 1. oktober, første gang den 1. oktober 2004, således at der kan forhandles lønvilkår i løbet af efteråret.*

Sådanne forslag til lønforbedringer rejses over for ansættelsesmyndigheden. Det vil for fængselsansatte betyde over for ledelsen af vedkommende fængsel. For medarbejdere i afdelinger og pensioner samt Kriminalforsorgens Uddannelsescen-

ter rejses forslag over for direktoratet. Det er herved en forudsætning, at forslag indsendes gennem vedkommende tjenestesteds leder, der videregiver forslaget til direktoratet med en begrundet indstilling. Forslag fra de medarbejdere i direktoratet, der er omfattet af disse aftaler, rejses over for direktoratets personalekontor.

d) De tjenestemandsansatte medarbejdere, der er omfattet af aftale af 24. juni 2003 og 19. december 2003 mellem Finansministeriet og COII om ny løn samt aftale mellem Finansministeriet og Dansk Socialrådgiverforening af 20. marts 2003, bilag 8, overføres til ny løn, medmindre de særskilt giver deres ansættelsesmyndighed (fængsel eller direktoratet) besked herom. De medarbejdere, der i første omgang vælger at forblive på gammel løn, vil en gang om året, med seneste tilkendegivelsestidspunkt den *1. oktober*, hvert år få mulighed for at gå over på ny løn fra den *1. januar*.

Rent praktisk bemærkes, at det er socialrådgiveroverenskomsten, der vil gælde for tjenestemandsansatte forsorgsmedarbejdere i afdelingerne, som overgår på ny løn, jf. herved overenskomstens bilag 8 samt punkt 1, generelle bemærkninger, til aftale af 24. juni 2003. De andre tjenestemandsansatte personalegrupper, der overgår til ny løn, vil være omfattet af aftalerne mellem Personalestyrelsen og COII.

- Medarbejdere, der omfattes af socialrådgiveroverenskomsten, jf. ovenfor, og som ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, indplaceres som de øvrige COII-medarbejdere, men sikres samtidig et tillæg/tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommande anciennitetsstigning. Tillægget/tillægsforhøjelsen har dog først virkning fra det tidspunkt, hvor anciennitetsoprykningen ville være sket efter det gamle lønsystem. Man skal dog samtidig være opmærksom på, at tillægget/tillægsforhøjelsen kun ydes, hvis der ikke i forbindelse med lønovergangen eller senere er opnået en samlet løn, der svarer til eller er højere end hidtidig løn incl. førstkommande anciennitetstrin, jf. aftalen om nyt lønsystem for socialrådgivere §10.
- Tilsvarende gælder for de tjenestemandsansatte lærere, jf. § 9, stk. 5 og 6, aftale om nyt lønsystem for denne gruppe af 19. december 2003.
- Der er efter drøftelse med Personalestyrelsen enighed mellem Kriminalforsorgsforeningen og direktoratet om, at tilsvarende anciennitetsregler fuldt ud gælder for personale, der er omfattet af aftale af 23. juni 2003.

Dette betyder, at alle de berørte medarbejdergrupper følger samme regler.

**3.** For det overenskomstansatte socialrådgiverpersonale under Dansk Socialrådgiverforening indebærer aftalerne stort set alene, at de nye kriterier for tillæg mv. som følge af kvalifikationer eller funktion erstatter de hidtidige. Konkret aftale om kvalifikationstillæg for socialrådgivere indgået i henhold til aftalen af 23. marts 2000 mellem direktoratet og Dansk Socialrådgiverforening opretholdes under forudsætning af, at denne konkrete aftale er indgået forud for datoen for dette brev.

Opmærksomheden henledes på, at der mellem direktoratet og Dansk Socialrådgiverforening er indgået en særlig aftale om indplacering af forsorgsfuldmægtige samt kriminalforsorgsledere i afdelingerne om ny løn.

Pædagogiske assistenter, der er ansat i henhold til funktionærloven og med en løn, der følger den (hidtidige) aflønning på tjenestemandsområdet, vil blive stillet på tilsvarende måde som de tjenestemandsansatte pædagogiske assistenter. Dette betyder, at de efter tilsvarende retningslinier vil blive overført til ny løn, medmindre de inden for den frist, der er fastsat for de her omhandlede personalegrupper, tilkendegiver, at de ikke ønsker sig overført.

Fængselslærere, der på tilsvarende måde er ansat i henhold til funktionærloven og med løn, der følger den (hidtidige) aflønning på tjenestemandsområdet, vil skulle overføres til organisationsaftale for fængselslærere m.fl. af 19. december 2003 og dermed til ny løn. Dette betyder i praksis, at ansættelsesmyndigheden over for den enkelte skal tilkendegive, at vedkommende med et varsel svarende til opsigelsesvarslet vil blive overført til organisationsaftalen og dermed til ny løn. Der vil således for denne gruppe ikke blive tale om nogen valgsituation, idet dog varslingen kan ende med, at den pågældende ophører sin tjeneste i Kriminalforsorgen, hvis vedkommende ikke ønsker at overgå til ansættelse i henhold til organisationsaftalen.

#### 4. Vedrørende aftalerne bemærkes mere generelt:

Aftalerne bygger på den grundholdning, at en medarbejder kan få tillæg dels for videreuddannelse mv., der medfører et tilsvarende kvalificeret arbejde, dels for kvalifikationer af personlig og faglig karakter, der ikke nødvendigvis kan tilskrives specifikke efteruddannelsesforløb mv.

Det bemærkes, at tillæg givet efter aftalerne vil være pensionsgivende.

a) Indledningsvis bemærkes, at de i kapitel 2-5 nævnte videreuddannelsesforløb tager udgangspunkt i uddannelser, som ligger efter medarbejderens grunduddannelse inden for sit fagområde.

Med hensyn til de mere *specifikke uddannelsesforløb*, der kan give anledning til et kvalifikationstillæg, er det en grundlæggende forudsætning, at videreuddannelsen giver sig udslag i et tilsvarende kvalificeret arbejde. Det kan naturligvis være vanskeligt at vurdere, hvornår forløbet har givet sig udslag i et tilsvarende kvalificeret arbejde. Dette må imidlertid ses i forhold til, om tjenestestedet selv har givet anledning til deltagelse i efteruddannelsesforløbet. Det er nemlig som udgangspunkt en forudsætning, at uddannelsesforløbet er gennemført efter aftale med tjenestestedets leder. Denne forudsætning er medtaget, idet man herved knytter efteruddannelsesforløbet til tjenestestedets vurdering af, hvad der er relevant i kompetenceudviklingsmæssig henseende og dermed, hvad tjenestestedet har behov for. Der vil således typisk være tale om uddannelsesforløb, som er aftalt i forbindelse med MUS. En forudgående aftale ved MUS er dog ikke en egentlig forudsætning for, at forløbet kan give sig udslag i et tillæg.

Hvis således uddannelsesforløbet er aftalt med tjenestestedet, herunder at der er givet tjenestefrihed og/eller økonomisk støtte hertil fra tjenestestedet, er formodningen for, at uddannelsesforløbet giver sig udslag i tilsvarende kvalificeret arbejde. Hvis omvendt en medarbejder har orienteret sit tjenestested om, at han/hun deltager i fx noget aftenskoleundervisning i sin fritid for egen regning, kan et sådant forløb normalt først give anledning til et kvalifikationstillæg efter reglerne om specifikke videreuddannelsesforløb, hvis undervisningen har givet relevante færdigheder med heraf følgende tilsvarende kvalificeret arbejde til følge.

Medarbejdere, der ansættes udefra, vil naturligvis ikke kunne henvise til, at deres tidligere gennemførte videreuddannelsesforløb er påbegyndt efter aftale med lederen af vedkommende tjenestested.

Dette forhold skal dog ikke derved afskære denne gruppe nyansatte medarbejdere fra at komme i betragtning med hensyn til tillæg efter kapitel 2-5. Dette kommer særligt tydeligt frem, hvor der direkte i det stillingsopslag, den pågældende har søgt på, efterspørges særlige videreuddannelsesmæssige kvalifikationer. Endvidere, hvor det fra begyndelsen ligger fast, at den nye medarbejder skal varetage særligt kvalificeret arbejde på grundlag af vedkommendes uddannelsesmæssige erfaringer. Hvis imidlertid en ny medarbejder bliver ansat alene til at varetage almindelige funktioner inden for vedkommende jobområde, vil tillæg som følge af en gennemført særlig videreuddannelse normalt ikke i sig selv give anledning til tillæg. Et kriterium for, om man bør overveje et kvalifikationstillæg efter de mere specifikke bestemmelser vil være, om den videreuddannelse, den nye medarbejder har gennemført, er i overensstemmelse med den generelle kompetenceudviklingspolitik inden for Kriminalforsorgen. Tilsvarende gælder, hvis uddannelsen er omfattet af et af de indsatsområder, tjenestestedet arbejder på eller har planer om at iværksætte arbejde på.

Det er derfor vigtigt, at man under samtalen med en ansøger overvejer ovennævnte spørgsmål. Det betyder i praksis, at tjenestestederne i forbindelse med ansættelsessamtalen forudsættes at skulle forholde sig til de tillægsmuligheder, som en ansøger med henvisning til gennemført videreuddannelse måtte have. For KiF-ledere indebærer dette, at de i deres indstilling til direktoratet om ansættelse af den pågældende nærmere må redegøre for deres overvejelser mv. samt den nærmere begrundelse for, at et tillæg efter de i kapitel 2-5 nævnte regler skal gives.

Det vil i øvrigt ofte i lyset af det større erfaringsgrundlag eller den opnåede større selvstændighed og kvalitet i indsatsen, som uddannelsesforløbet måtte have bidraget med, kunne overvejes at give et tillæg efter den generelle bestemmelse, jf. nedenfor punkt 4b). Det vil som udgangspunkt i disse tilfælde være naturligt først at overveje et sådant tillæg efter nogen tids funktion, idet tillæg, som omhandlet under punkt 4b), bygger på en vurdering af medarbejderens funktion og ikke medarbejderens hidtil indhøstede erfaringer. Tillægget gives i disse situationer således ikke med baggrund i selve uddannelsen, men i medarbejderens aktuelle funktionsniveau.

Dette indebærer også, at tjenestestedet, hvor man ikke finder grundlag for, at der i forbindelse med selve ansættelsen ydes tillæg efter kapitel 2-5, efterfølgende ikke er afskåret fra at tilgode den nye medarbejder efter opsamlingsbestemmelsen i § 12. Der vil som nævnt nedenfor under punkt 4b) i disse tilfælde ikke blive ydet et tillæg med en henvisning til den specifikke videreuddannelse, men med henvisning til vedkommendes funktionsniveau.

b) Med hensyn til tillæg som følge af *personlige og faglige kvalifikationer* mv. bemærkes, at bestemmelserne herom ikke er udtømmende, men mere skal forstås som en opregning af eksempler på kvalifikationer, der kan give sig udslag i tillæg. Om kvalifikationerne konkret i forhold til den enkelte medarbejder skal udmønte sig i tillæg vil i meget høj grad afhænge af, hvilke forhold man lokalt lægger vægt på fx med baggrund i de lokale arbejdsopgaver og behov samt den lokale personalepolitik på tjenestestedet. Vurderingen foretages på grundlag af medarbejderens aktuelle funktionsniveau.

Opmærksomheden henledes på, at tillæg for et konkret gennemført videreuddannelsesforløb skal gives efter de ovennævnte specifikke tillægsregler, jf. ovenfor punkt 4a). En medarbejder, der i overensstemmelse med disse regler har fået et tillæg, kan således ikke tillige med baggrund i den generelle bestemmelse få tillæg i anledning af det samme konkret gennemførte uddannelsesforløb. Hvis uddannelsesforløbet imidlertid sammen med andre forhold medvirker til, at den pågældendes personlige og/eller faglige funktion mere generelt forbedres, vil

forløbet som et element af flere kunne medvirke til, at der udløses tillæg efter den generelle bestemmelse.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at tillæg efter § 12 gives efter en konkret vurdering. Derfor bør et tillæg efter denne bestemmelse også gives med en konkret begrundelse og ikke fx med henvisning til varetagelsen af en generel funktion. Det er endvidere afgørende at holde sig for øje, at tillæg efter § 12 grundlæggende bygger på, at medarbejderens opgavevaretagelse er i overensstemmelse med Kriminalforsorgens Principprogram og visioner samt i øvrigt i overensstemmelse med lokalt fastsatte mål mv.

## 5. Vedrørende de enkelte aftaler:

### Ad aftale A:

*Ad § 1:* Denne aftale vedrører i alt væsentligt "basisstillinger" indenfor Kriminalforsorgsforeningens og Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsområde.

*Ad § 2:* Formodningen er for, at denne anciennitetsbestemmelse bringes i anvendelse. Der skal foreligge særlige grunde til, at bestemmelsen ikke anvendes, idet formodningen er for, at en medarbejder gennem den erfaring mv., som optjenes i relevant beskæftigelse i eller uden for Kriminalforsorgen, tilegner sig kvalifikationer, der kan anvendes i det daglige arbejde. Faglærere, der i henhold til aftale af 19. december 2003 i forvejen har 1 anciennitetstrin, kan få det i § 2 nævnte kvalifikationstillæg efter 7 års relevant erfaring. Fængselslærere med seminarieuddannelse omfattes ikke af § 2.

Tilsvarende synspunkter gør sig gældende med hensyn til anciennitetsbestemmelserne i aftale B.

Medarbejdere, der ved overgang fra gammel til ny løn endnu ikke har optjent 5 henholdsvis 7 års anciennitet, vil kunne optjene anciennitet efter reglerne i denne bestemmelse. *Eksempel:* En medarbejder med 6 års anciennitet overgår til ny løn og får ved udløbet af det 7. år tilskrevet 6.400 kr. (differencen mellem 12.800 kr. og 6.400 kr. Da den pågældende allerede har haft "lønfordel" anciennitetsmæssigt efter reglerne om gammel løn, skal vedkommende ikke tilskrives 12.800 kr.).

Da det vil være den altovervejende hovedregel, at der skal gives anciennitetstillæg efter § 2, skal vedkommende tjenestested senest 3 måneder forinden, medarbejderen opfylder betingelserne anciennitetsmæssigt, gøre vedkommende opmærksom på, hvis man ikke finder, at betingelserne herfor er til stede. Fængslerne vil herefter selv kunne træffe afgørelse herom. For KiFs vedkommende skal tjenestestedet umiddelbart efter, at man har tilkendegivet sin holdning over for medarbejderen, indsende en begrundet indstilling til direktoratet, der herefter træffer afgørelse.

Har tjenestestedet ikke inden for den ovennævnte frist på 3 måneder tilkendegivet, at man ikke finder betingelserne i § 2 for opfyldt, kommer anciennitetstillægget til udbetaling.

Der bør derfor gøres notat om en eventuel mundtlig tilkendegivelse. En skriftlig tilkendegivelse anses for rettidig, hvis den er kommet frem til medarbejderen(-s privatadresse) inden for fristen.

*Ad § 3:* Hvis en medarbejder i sin nuværende stilling har bestået KFL, der har medført et tilsvarende kvalificeret arbejde, men ikke nogen lederstilling, ydes der normalt et kvalifikations-tillæg, som dog bortfalder ved udnævnelse/funktion i en lederstilling. Ophører en eventuel funktion i lederstillingen, vil den pågældende ved tilbagekomst i sin tidligere stilling på ny få kvalifikationstillægget.

*Ad § 4:* Efter denne bestemmelse kan der til pædagogiske assistenter, som efter aftale med tjenestestedets leder har gennemført særlig videreuddannelse, ydes et kvalifikationstillæg, hvis uddannelsen har givet sig udslag i tilsvarende kvalificeret arbejde.

*Ad § 5:* Denne bestemmelse svarer til § 4 med hensyn til de mere formelle kriterier for opnåelse af tillæg. Udover uddannelsens relevans og den dermed forventede mere kvalificerede opgavevaretagelse vil det i en tillægssituation være naturligt at se på uddannelsens omfang mv. Således bør som udgangspunkt fx en kandidatoverbygning eller et årskursus /diplomuddannelse normalt give anledning til, at der gives et højere tillæg end et mindre omfattende kursus. Dette skal dog i den konkrete sammenhæng holdes op mod relevansen af kurset. Der er således principielt intet i vejen for, at et kortere, men meget relevant kursus, der har givet sig udslag i en central, kvalificeret arbejdsindsats på et tjenestested, kan udløse et tillæg af samme størrelse eller større end fx årskurset.

*Ad § 6:* Denne bestemmelse svarer til, hvad der fremgår af den tidligere aftale med Dansk Socialrådgiverforening om tillæg til forsorgsassistenten i fængslerne på ny løn. Bestemmelsen indebærer, at man kan bevare det i forhold til forsorgsassistenten i KiF højere lønniveau blandt basispersonalet på fængslerne.

*Ad kapitel 4:* Bestemmelserne svarer til, hvad der gælder for HK-personale på ny løn.

*Ad kapitel 6:* De i dette kapitel omhandlede tillæg kan gives som såvel varige som midlertidige tillæg.

*Ad § 11:* Der henvises til bemærkningerne ovenfor under punkt 4a).

*Ad § 12:* Der henvises til de generelle bemærkninger ovenfor under punkt 4b). Der er som nævnt tale om en opregning af kvalifikationer, som må bedømmes i forhold til det lokale tjenestestedets behov og krav. Der skal tages udgangspunkt i en vurdering af vedkommendes aktuelle funktionsniveau. En henvisning til tidligere gennemførte forløb mv. er derfor af mindre interesse, hvis ikke disse tidligere initiativer har medført en aktuel standard, der gør et tillæg berettiget. Ved anvendelsen af § 12 skal man være opmærksom på § 16.

*Ad § 13:* Ofte vil det i forbindelse med anvendelse af denne bestemmelse være hensigtsmæssigt at overveje midlertidige tillæg.

*Ad § 14:* De samme hensyn, som gør sig gældende i §§ 12 og 13 kan føre til, at man i stedet giver et engangsvederlag. Engangsvederlag gives typisk med baggrund i en efterfølgende vurdering af medarbejderens opgavevaretagelse.

*Ad § 15:* Der er mulighed for at yde rekrutterings- og fastholdelsestillæg. Ikke mindst ved anvendelsen af rekrutteringstillæggene skal ansættelsesmyndigheden holde sig for øje, hvordan de allerede ansatte medarbejdere af samme kategori er lønindplaceret.

*Ad § 16:* Der henvises til bemærkningerne ovenfor under punkt 4b).

Ad aftale B:

*Ad § 1:* Denne aftale vedrører en række chigestillinger inden for Kriminalforsorgsforeningens og Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsområde.

*Ad § 2:* Der er kun i begrænset omfang medtaget anciennitetstillæg i denne aftale, henset til, at aftalen vedrører stillingsgrupper med få eller ingen anciennitetstrin efter reglerne for gammel løn. Det er endvidere af samme årsag kun en af løngrupperne i aftale B, der er omfattet af anciennitetsreglen. Det vil være en helt klar undtagelse, hvis ikke vedkommende ledende medarbejder lever op til kriterierne for tildeling af anciennitetstillæg.

*Ad § 3:* Der henvises til bemærkningerne ovenfor under punkt 4a). Uddannelsesforløbet skal også her være aftalt med tjenestestedet og give sig udslag i tilsvarende kvalificeret arbejde.

*Ad § 4:* Der henvises til bemærkningerne ovenfor under punkt 4a). Der er for maskinmestergruppen særligt indføjet muligheden for, at en autorisation vil kunne give anledning til kvalifikationstillæg, hvis det lokalt skønnes relevant og det i øvrigt har givet sig udslag i tilsvarende kvalificeret arbejde.

*Ad § 5:* Der henvises til bemærkningerne ovenfor under punkt 4b) og til bemærkningerne ad aftale A, §§ 11-16. Det bemærkes, at man ved vurderingen af tillæg til ledere som et naturligt led også vil kunne medtage forhold som institutionens størrelse, stillingens ledelsesmæssige placering, eventuelt selvstændigt budgetansvar og lignende.

Med venlig hilsen

Malling Olsen