

Vejledning om ny løn til medarbejdere i Kriminalforsorgen under Fængselsforbundet i Danmarks forhandlingsområde.

Direktoratet for Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet i Danmark indgik den 4. marts 2011 aftale om etablering af et nyt løn- og pensionssystem for medarbejderne i Kriminalforsorgen under fængselsforbundets forhandlingsområde.

Aftalen betød, at det uniformerede personale er overgået til det nye lønsystem pr. 1. januar 2012. Parterne har indgået en forhåndsftale om ny løn samt et antal konkrete lønftaler, der supplerer forhåndsftalen.

Ny-lønftalen og forhåndsftalen er revideret i marts 2015.

Samtlige aftaler er optaget i Den Administrative Regelsamling.

I de følgende afsnit vil de enkelte aftaler blive kommenteret nærmere, ligesom de fremadrettede forhandlingsforløb vil blive beskrevet nærmere.

1. Lønftalen:

Lønftalen medfører, at samtlige tidligere løn- og klassificeringsaftaler er bortfaldet og erstattet af den nye lønftale og af de aftaler, som parterne supplerende har indgået. Lønftalen gør op med det kendte system med stedtillægssatser. For løngrupperne 1 til 5 er der nu 2 satser bestående af en provins- og en hovedstadsats, og for løngrupperne 6 og 7 én sats. Provinsatsen omfatter stedtillægsområderne II, III og IV, og hovedstadssatsen omfatter stedtillægsområderne V og VI.

Lønftalen indeholder 7 løngrupper, hvor visse af løngrupperne indeholder anciennitetstrin. Løngrupperne 1 til 4 omfatter medarbejdere uden ledelsesansvar (enkelte dog med begrænset ledelsesansvar) og løngrupperne 5 til 7 omfatter medarbejdere med ledelsesansvar.

Om de enkelte løngrupper skal følgende oplyses:

1. **Løngruppe 1** omfatter fængselsbetjente på prøve.
2. **Løngruppe 2** omfatter fastansatte fængselsbetjente (sikkerhedsfunktionærer) og prøve-/fastansatte værk mestre i stillinger, der ikke forudsætter faguddannelse. Indplacering sker på trin 1, hvorefter der sker oprykning til trin 2 og 3 efter 2 års anciennitet på hvert trin.
3. **Løngruppe 3, trin 1 og 2** omfatter fængselsbetjente med særlige specialistfunktioner og værk mestre i stillinger, der forudsætter en faguddannelse. Indplacering i løngruppen forudsætter, at de særlige betingelser, som er beskrevet i lønftalens § 6, stk. 4, er opfyldt. For fængselsbetjentene er det således en betingelse, at stillingen indebærer udførelse af selvstændigt kvalificeret arbejde, der forudsætter betydelig erfaring og viden med relevans for Kriminalforsorgen, og at funktionen indebærer arbejdsopgaver, der ligger væsentligt uden for det almindelige for fængselsbetjente. Indplacering sker som udgangspunkt på trin 1, hvorefter der sker oprykning til trin 2 efter 2 år.

4. **Løngruppe 3, trin 3** omfatter den samme gruppe af medarbejdere som på trin 1 og 2, men stiller som en yderligere betingelse, at medarbejderen udfører arbejdsopgaverne på ekstraordinær kompetent vis eller at jobfunktionen periodevis indebærer ledelsesopgaver i begrænset omfang.
5. **Løngruppe 4** omfatter mellemledere med ledelsesopgaver i begrænset omfang. Løngruppen er lukket for nyindplaceringer, jf. aftale herom af 23. november 2012.
6. **Løngruppe 5** omfatter mellemledere og uddannelseskonsulenter.
7. **Løngruppe 6** omfatter ledere.
8. **Løngruppe 7** omfatter ledere med udvidet ledelsesansvar og senioruddannelseskonsulenter.

Indplaceringen for løngrupperne 1 og 2 sker i de løngrupper, som stillingerne henføres til i overensstemmelse med beskrivelsen af de enkelte løngrupper. For løngrupperne 3 til 7 har direktoratet og fængselsforbundet indgået en aftale (bilag 1 til lønaftalen), der nærmere redegør for, hvilke stillinger der kan henføres til løngrupperne 3 til 7. For så vidt angår stillinger, som ikke er angivet i bilag 1, vil der konkret ske oprettelse og indplacering i sådanne stillinger efter aftale mellem fængselsforbundet og ledelsen, såfremt der er udlagt kompetence hertil.

2. Pensionsaftalen:

Direktoratet og fængselsforbundet har med indgåelsen af en pensionsaftale reguleret de pensionsmæssige konsekvenser for medarbejderne.

Medarbejdere indplaceret i løngruppe 2 og 3 følger i det nye pensionssystem et pensionsforløb indeholdende skalatrinnene 23 til 31. Med pensionsaftalen har parterne således sikret medarbejderne pension svarende til den hidtidige ordning, idet man dog har gjort indplaceringen i skalatrin 31 anciennitetsbestemt og ikke aldersbestemt.

For medarbejdere i løngrupperne 4 til 7 foreligger der flere pensionsforløb til den enkelte løngruppe. Udgangspunktet er, at der sker indplacering i det laveste pensionsforløb. Der kan herefter ske oprykning til et højere pensionsforløb i forbindelse med, at der for medarbejderen aftales varige lønforbedringer, der i det hidtidige lønsystem ville have givet anledning til indplacering i eller oprykning til en højere lønramme.

3. Forhåndsftalen:

Direktoratet og fængselsforbundet har indgået en forhåndsftale om de overordnede rammer for de lønforhandlinger, der skal foretages som følge af etableringen af det nye lønsystem for de uniformerede medarbejdere i Kriminalforsorgen.

Forhåndsftalen regulerer således blandt andet, **hvornår** der skal forhandles, **hvem** der forhandler og **hvad** der er til forhandling. Spørgsmålet om, **hvordan** den årlige forhandling kan foregå, vil endvidere blandt andet blive gennemgået nærmere i det følgende.

Hvornår skal der forhandles?

Lønforhandling foretages i forbindelse med, at en medarbejder tiltræder en stilling, der har været opslået. Endvidere foretages der lønforhandling ved konstitution i en stilling efter opslag. Ved midlertidig besættelse af en stilling af kortere varighed uden opslag anvendes reglerne om funktion. Ved funktion i en stilling i samme løngruppe men med et væsentligt større ledelsesansvar eller lignende foretages der dog lønforhandling.

Udgangspunktet for stillingens aflønning er den løn, der følger af lønftalens bestemmelser om basisløn. Yderligere honorering i form af løntillæg i henhold til aftalen (dog ikke rådighedstillæg) forudsætter enighed mellem de forhandlende parter. Undtaget herfra er den situation, hvor der centralt eller lokalt er indgået aftale om ydelse af tillæg til bestemte funktioner (funktionstillæg), hvilket i givet fald ikke skal forhandles yderligere. Der er således ikke med forhandlingen en garanti for udmøntning af lønforbedring. Ved nyindplacering i en løngruppe er det udgangspunktet, at der ikke ydes lønforbedring i form af kvalifikationstillæg. Der foretages som udgangspunkt ikke lønforhandling i forbindelse med situationer, hvor der sker indplacering uden opslag. Dette kan f.eks. være den situation, hvor der sker fastansættelse efter prøvetid, eller hvor medarbejderen f.eks. flyttes fra én afdeling til en anden på eget tjenestested.

Foruden de konkrete lønforhandlinger i forbindelse med tiltrædelser af nye stillinger foretages der generelle lønforhandlinger én gang årligt. Forhandlingen foretages i 4. kvartal mellem de parter, der er bemyndiget hertil, og skal så vidt muligt være afsluttet inden årets udgang. Ikrafttræden for de aftalte lønforbedringer bør som altovervejende hovedregel være 1. januar det følgende år. For så vidt angår proceduren for lønforhandlingen henvises der til afsnittet nedenfor.

Hvem forhandler ny løn?

Det er et væsentligt element i det nye lønsystem, at forhandlingerne i videst muligt omfang foretages så lokalt som muligt, og at direktoratet og fængselsforbundet i videst muligt omfang delegerer forhandlingskompetencen, således at løndannelsen kan ske lokalt.

Direktoratet har således delegeret forhandlingskompetencen til kriminalforsorgsområderne i overensstemmelse med bekendtgørelsen om delegation af ansættelses- og afskedigelseskompetence i Kriminalforsorgen. Forhåndsaf-talen forholder sig mere konkret til, hvem der forhandler med de lokale ledelser. Udgangspunktet herom er, at lønforhandlingerne varetages af den lokale (fælles) tillidsrepræsentant.

For løngrupperne 5 til 7 gælder dog særlige forhandlingsregler. Indtil den 1. april 2016 (eller anden dato er aftalt mellem direktoratet og fængselsforbundet) varetages forhandlingerne for medarbejderne i løngrupperne 5 til 7 af Fængselsforbundet i Danmark. Fra den 1. april 2016 vil medarbejdere, der er omfattet af disse løngrupper, selv kunne forhandle med ledelsen. Der er i lønftalens § 12, stk. 4 - 7, og i forhåndsaf-talens § 3, stk. 4 fastsat særlige forhandlingsregler, der skal overholdes i den forbindelse.

Fængselsforbundet har endvidere meddelt, at de årlige lønforhandlinger for løngruppe 4 indtil videre tillige varetages af fængselsforbundet.

Hvad er til forhandling?

Ved de lokale forhandlinger kan der aftales henholdsvis kvalifikationstillæg, rekrutterings- og fastholdelsestillæg, funktionstillæg, engangsvederlag, oprykning fra løngruppe 2 til 3 samt ændringer af medarbejderens pensionsforhold.

1. *Kvalifikationstillæg*: Ydelse af kvalifikationstillæg sker på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer eller kvaliteten i opgavevaretagelsen. Det forudsættes i den forbindelse, at der er tale om forhold, der ligger udover, hvad der kan forventes af medarbejderen i den pågældende situation. Da vurderingen foretages i forhold til den konkrete medarbejders individuelle kompetencer, vil det være hovedreglen, at kvalifikationstillægget ydes varigt, men det kan tillige aftales, at kvalifikationstillægget ydes midlertidigt. Midlertidige tillæg ydes for et bestemt tidsrum eller indtil konkrete vilkår er opfyldt. Det er vigtigt, at man – ved anvendelsen af midlertidige tillæg – forholder sig til, hvornår tillægget bortfalder.

I den konkrete aftalesituation vil det være nærliggende at foretage en kobling til medarbejder- og lederkravene samt Kriminalforsorgens overordnede principprogram og visioner. Det er dog afgørende at dette sker på en måde, hvor dagligdagen på det enkelte tjenestested medtages i drøftelserne.

2. *Rekrutterings- og fastholdelsestillæg:* I visse situationer vil der være grundlag for at aftale tillæg grundet hensynet til rekruttering og fastholdelse af en medarbejder til en konkret stilling. Tillæg ydet med denne begrundelse vil enten kunne være midlertidige eller varige afhængig af de konkrete forhold på tjenestestedet.
3. *Funktionstillæg:* Ydelse af funktionstillæg sker midlertidigt som honorering af særlige funktioner. Funktionstillægget bortfalder, når funktionen ikke længere bestrides. Der er ikke fastlagt nærmere retningslinjer for, hvilke funktioner der kan medføre honorering i form af løntillæg, idet dette i vid udstrækning vil bero på de lokale forhold. Der må dog forudsætningsvis være tale om en funktion, der indebærer en særlig arbejdsbelastning/arbejdsopgave eller f.eks. forudsætter særlige kompetencer. Der henvises dog til de centrale aftaler, direktoratet har indgået med fængselsforbundet om honorering af særlige funktioner, jf. herved pkt. 4.
4. *Engangsvederlag:* Ydelse af engangsvederlag sker som honorering af en særlig indsats baseret på den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen eller for varetagelsen af særlige funktioner, der varetages som led i stillingen. Ydelsen af engangsvederlaget kan således finde sted med den samme begrundelse, som for ydelsen af varige og midlertidige tillæg. Ved vurderingen af om et tillæg skal ydes som engangsvederlag, kan der lægges vægt på den konkrete opgave og opgavevaretagelse, om der er sket et kompetenceløft af medarbejderen, om der er tale om en afsluttet indsats, ligesom der kan lægges vægt på hensyn af mere driftsmæssig karakter. Engangsvederlag er ikke 'genanvendelige' som det kendes fra de hidtidige regler om lokalløn.
5. *Løntillæggenes størrelse:* I den konkrete forhandlingsituation skal der indgås aftale om størrelsen af det/de konkrete lønforbedringer. I forhåndsaftalens § 5 er det aftalt, at der ved forhandling af førstegangstillæg i form af kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag ikke kan ydes tillæg mindre end 7.600 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2012). Ved førstegangstillæg forstås i denne sammenhæng: Tillæg til medarbejdere der ikke oppebærer løntillæg af noget art (alle typer af tillæg dog undtaget rådighedstillæg). Rammerne for tillægstørrelserne er ikke herudover nærmere reguleret ved central aftale mellem direktoratet og fængselsforbundet, hvorfor dette beror på de lokale forhandlinger. Ved forhøjelse af et eksisterende løntillæg kan forhøjelsen således godt ydes med et mindre beløb end anført ovenfor. Det bør dog generelt tilstræbes, at tillæg og vederlag får en størrelse, der ikke blot er symbolsk. Midlertidige og varige løntillæg ydes i afrundede beløb angivet i grundbeløb og engangsvederlag angives i aktuelt niveau.
6. *Oprykning fra løngruppe 2 til 3:* Indplacering i løngruppe 3 (trin 1/2 eller trin 3) sker enten ved oprettelsen af en stilling grundet indholdet heri (se ovenfor) eller som følge af aftale i forbindelse med den årlige forhandling. Ved vurderingen af om der skal ske oprykning fra løngruppe 2 til 3, skal der lægges vægt på, hvorvidt betingelserne for indplacering i løngruppen er opfyldt, jf. herved lønftalens § 6, stk. 4 og stk. 5 samt de almindelige betingelser for forhandlingsituationen, herunder de økonomiske rammer for forhandlingen. Omkostningerne til oprykning beregnes på baggrund af de faktuelle udgifter til de konkrete oprykninger. Såfremt der opnås enighed om oprykning til løngruppe 3, trin 1/2, skal der ske indplacering i overensstemmelse med lønftalens § 6, stk. 6. Der er indgået aftale om ydelse af funktionstillæg til visse medarbejdere ved overgang fra en stilling i løngruppe 2 til en stilling i løngruppe 3.

7. *Pensionsgivende/ikke pensionsgivende:* I forbindelse med aftale om varige og midlertidige løntillæg kan det aftales, at der indbetales pensionsbidrag heraf. Udgangspunktet er, at lønforbedringerne ikke er pensionsgivende, idet medarbejderne følger et pensionsforløb i henhold til pensionsaftalen. Ved oprykning fra løngruppe 2 til 3 er der dog en særlig forpligtelse til ved lønforhandlingen at aftale, om eventuelle løntillæg skal være pensionsgivende. Spørgsmålet om pensionsgivende/ikke pensionsgivende aktualiseres endvidere i forbindelse med, at medarbejderne når sluttrinnet på pensionsforløbet. Såfremt det på dette tidspunkt aftales, at et løntillæg skal være pensionsgivende, udgør pensionsbidraget 15 % af løntillægget, hvilket skal indregnes i udgiften for lønforhandlingen.
8. *Forhøjet pensionsforløb:* For medarbejdere i løngruppe 4 til 7 kan det aftales, at medarbejderen indplaceres i et højere pensionsforløb for løngruppen. Forudsætningen herfor er, at pågældende får varige tillæg, som medfører, at den samlede løn ville have givet anledning til indplacering i en højere lønramme i det hidtidige lønsystem. Særlige ydelser, midlertidige tillæg, rådighedstillæg og andre ikke faste løndelev **indgår ikke** i denne beregning. Pensionsoprykningen er en del af forhandlingen og er ikke en automatisk følgevirkning af ydelsen af løntillægget.

Ved vurderingen af, om medarbejderen har opnået et lønniveau, der kan medføre indplacering i et højere pensionsforløb, er der nedenfor angivet lønniveauer for de enkelte trin. Såfremt medarbejderen med ydelsen af et varigt løntillæg opnår en løn, der svarer til eller overstiger det beløb, der er anført ud for det aktuelle pensionstrin, er den formelle betingelse for at aftale en ændring af pensionsforløbet opfyldt. Hvorvidt der skal ske en ændret indplacering, beror på den konkrete forhandling.

- a. Pensionsaftalens § 4, trin 1: 312.500 kr. (grundbeløb 31. marts 2012) (provinsstats)
- b. Pensionsaftalens § 4, trin 1: 320.500 kr. (grundbeløb 31. marts 2012) (hovedstadssats)
- c. Pensionsaftalens § 4, trin 2: 317.500 kr. (grundbeløb 31. marts 2012) (provinsstats)
- d. Pensionsaftalens § 4, trin 2: 324.500 kr. (grundbeløb 31. marts 2012) (hovedstadssats)
- e. Pensionsaftalens § 5, trin 1: 350.000 kr. (grundbeløb 31. marts 2012) (provinsstats)
- f. Pensionsaftalens § 5, trin 1: 352.000 kr. (grundbeløb 31. marts 2012) (hovedstadssats)
- g. Pensionsaftalens § 6, trin 1: 378.000 kr. (grundbeløb 31. marts 2012)
- h. Pensionsaftalens § 7, trin 1: 395.000 kr. (grundbeløb 31. marts 2012)
- i. Pensionsaftalens § 7, trin 2: 414.000 kr. (grundbeløb 31. marts 2012)

9. *Overgang til en lavere indplaceret stilling mv.:* Ved ansøgt overgang til en lavere indplaceret stilling skal der foretages en ny lønindplacering. Udgangspunktet er her, at medarbejderen lønmæssigt skal indplaceres i forhold til den nye stillings karakter og indhold. Medarbejderen vil derfor alt andet lige ikke bibeholde den højere løn, som har været oppebåret i den hidtidige stilling.

Tilsvarende vil en medarbejder i hovedstadsområdet, som søger en stilling i provinsen, blive lønmæssigt indplaceret svarende til provinsstatsen.

Hvad angår den pensionsmæssige indplacering, så er der ikke hjemmel til at bevare den hidtidige højere pensionsmæssige indplacering, medmindre det sker som led i en retræteordning.

Hvordan varetages den årlige forhandling?

Udmøntning af lønforbedringer foretages altid inden for de konkrete tjenestesteders budgetmæssige rammer. Direktoratet orienterer årligt områdedirektørerne om en procentsats, som de kan anvende som retningsgivende ved de lokale forhandlinger.

Der er ingen formkrav til, hvorledes den enkelte lønforhandling skal foretages, idet de overordnede principper herfor dog beskriver, at forhandlingerne skal varetages på et oplyst grundlag, hvor det er vigtigt, at parterne er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Det er endvidere vigtigt for forhandlingen, at der er åbenhed omkring fordelingen af den samlede lønsum mellem medarbejdere og ledere. Tilsvarende er det vigtigt at tilstræbe størst mulig åbenhed om den konkrete udmøntning af løn. Dette vil være med til at modvirke, at der opstår myter om, hvem der får tillæg og hvorfor. Ved at være åben om og begrunde anvendelsen af lokale lønmidler vil den lokale løndannelse opleves som legitim og troværdig af både medarbejdere og ledere.

Et lønforhandlingsforløb ville kunne indeholde følgende elementer:

1. Formøde mellem parterne om den kommende proces, herunder udlevering af relevante lønoplysninger for personalegruppen samt orientering om den økonomiske ramme for forhandlingen. Relevante frister for indhentelse af indstillinger og datoer for forhandlingsmøder fastsættes.
2. Tjenestestedets medarbejdere orienteres om, at forhandlingsforløbet indledes.
3. Ledelsen indhenter begrundede indstillinger fra tjenestestedets ledere, ligesom den faglige repræsentant indhenter eventuelle indstillinger fra medarbejderne.
4. Ledelsen gennemgår og prioriterer de indhentede indstillinger.
5. Parterne udveksler indstillinger vedrørende medarbejdere, der skal forhandles samlet.
6. Parterne afholder forhandlingsmøde og aftale indgås.
7. Kopi af aftalen sendes til direktoratet.
8. Såfremt en leder selv har forestået lønforhandlingen med ledelsen (fra 1. april 2016) sendes resultatet til fængselsforbundet til godkendelse.
9. Tilsagnsbreve udarbejdes og udleveres til medarbejderen.
10. Tjenestestedet orienterer om forhandlingsresultatet mv.

Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen

Direktoratet og fængselsforbundet har i forhånds aftalen aftalt, at uenighedssager om udmøntning af ny løn skal behandles efter regelsættet herom i rammeaftalen om nye lønsystemer. Det er i den anledning forudsat mellem parterne, at der lokalt skal gennemføres flere forsøg på at opnå enighed, før yderligere aktører inddrages. Såfremt det imidlertid ikke kan lade sig gøre at opnå enighed, skal forhandlingerne indledningsvis videreføres med deltagelse af repræsentanter fra fængselsforbundet. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne på begæring fra en af parterne, videreføres mellem direktoratet og fængselsforbundet. Forhandlingsmødet herom afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, jf. herved rammeaftalen om nye lønsystemer.

4. Centrale aftaler:

Direktoratet og fængselsforbundet har i anledning af etableringen af det nye lønsystem indgået aftale om et antal centrale tillæg. De konkrete aftaler forpligter samtlige institutioner med mindre andet fremgår af de enkelte aftaler. De centrale aftaler er i vid udstrækning udtryk for en videreførelse af de hidtidige funktionstillæg.

Der er indgået centrale aftaler om følgende:

- a) Hundeførere
- b) Praktikvejledere

- c) Arrestforvarere (visse)
- d) IT-rejseholdsmedarbejdere
- e) Tjeneste på afdelinger for negativt stærke indsatte
- f) Tillidsrepræsentanter
- g) Undervisere og instruktører i kognitiv færdighedstræning
- h) Overvagtimestre med souscheffunktion (visse)
- i) IO rejseholdet
- j) Funktionsvederlag (i løngruppe 4 og 5)
- k) Udligningstillæg i forbindelse med reorganiseringen
- l) Funktionstillæg i løngruppe 3 (visse)
- m) Funktionstillæg til konflikthåndteringsinstruktører
- n) Programmedarbejdere i områdekantorerne
- o) Færøtillæg

5. Funktion i højere stilling:

Direktoratet har den 2. december 2011 udsendt nærmere retningslinjer for aflønning under funktion i en højere stilling.

For tjenestemænd på nyt lønsystem gælder, at såfremt der ikke lokalt indgås aftale om funktionsvederlagets størrelse, ydes et ikke pensionsgivende funktionstillæg, der svarer til forskellen mellem lønnen i den højere stilling og lønnen i tjenestemandens egen stilling.

Hvis en beregning af funktionsvederlaget efter retningslinjerne medfører lønnedgang, bevarer den pågældende sin hidtidige løn. I beregningen af den hidtidige løn indgår særlige ydelser ikke.

Direktoratet har den 15. maj 2012 udsendt aftale af 13. april 2012 om vederlag ved funktion i en højere stilling, der er placeret i løngruppe 4 og 5. Med aftalen sikres medarbejderne i de beskrevne tilfælde en lønfremgang på minimum 13.100 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2012).

Der henvises i det hele til retningslinjerne, som er optaget i Den Administrative Regelsamling.