

**Akademikerne og
Finansministeriets
fælles vejledning om
ny stillingskategori
for chefkonsulenter
med personaleledelse**

Juni 2019

2019

Indhold

1. En ny karrierevej for akademikere i staten	4
1.1 En ny stillingskategori som chefkonsulent med personaleledelse	4
1.2 Afskaffelse af procedurekrav ved stillingsoprettelser	5
2. Hvor gælder den nye stillingskategori	6
3. Hvem ansættes som chefkonsulent med personaleledelse	7
3.1 Definition på personaleledelse	7
3.2 Nyansættelse af teamledere og lignende	7
3.3 Allerede ansatte skal overgå til den nye stillingskategori	7
4. Hvilke vilkår gælder for chefkonsulenter med personaleledelse	9
4.1 Løn og pension	9
4.2 Opsigelsesvarsler	10
4.3 Fratrædelsesgodtgørelse	10
5. Overgangsordning for allerede ansatte	11
5.1 Ny lønindplacering og eventuel modregning	11

**Akademikerne og
Finansministeriets
fælles vejledning om
ny stillingskategori
for chefkonsulenter
med personaleledelse**

1. En ny karrierevej for akademikere i staten

Arbejdsmarkedet forandrer sig løbende, og de statslige arbejdspladser skal kontinuerligt omstille sig for at kunne skabe fremtidens velfærdsløsninger. Det kræver blandt andet, at de statslige arbejdspladser løbende tilpasser deres organisation og indretter sig efter den kerneopgave, der varetages. Den udvikling skal de statslige overenskomster understøtte.

Derfor har Finansministeriet og Akademikerne ved overenskomstforhandlingerne i 2018 (OK18) aftalt en ny stillingskategori for chefkonsulenter med personaleledelse, som tydeliggør en af de mange karriereveje, der er for akademiske medarbejdere i staten.

Parterne har i fællesskab udarbejdet denne vejledning, som beskriver, hvem der er omfattet af den nye stillingskategori og de særlige løn- og ansættelsesvilkår, der er aftalt for gruppen.

1.1 En ny stillingskategori som chefkonsulent med personaleledelse

Ved OK18 blev parterne enige om at skabe rammerne for en mere gennemsigtig karrierestruktur for akademikere i den statslige sektor. Det skyldes, at parterne i de senere år har oplevet en stigende efterspørgsel efter muligheden for – inden for rammerne af overenskomst for Akademikere i staten (akademikeroverenskomsten) – at kunne ansætte teamledere, souschefer, funktionsledere, afdelingsledere eller lignende, som har et direkte personaleansvar, men som ikke skal bestride egentlige kontorchefstillinger.

Parterne har derfor indgået aftale om en ny stillingskategori for chefkonsulenter med personaleledelse. Parternes intention med den nye stillingskategori er at synliggøre én af de karriereveje, der også tidligere var en mulighed efter akademikeroverenskomsten.

Formålet med den nye stillingskategori er at danne rammerne for en mere ensartet karrierestruktur for akademikere på tværs af den statslige sektor. Derudover er formålet at skabe en klar adskillelse mellem stillinger med og uden personaleledelse og at gøre rammerne for forfremmelse til og ansættelse af teamledere, souschefer, funktionsledere, afdelingsledere og lignende i overenskomsten mere smidige og fleksible.

Aftalen om den nye stillingskategori følger af OK18-forliget mellem Finansministeriet og Akademikerne og er indarbejdet i akademikeroverenskomsten som et nyt bilag 4A.

Den nye stillingskategori gælder for fx førnævnte teamledere og lignende med direkte personaleansvar, som ikke er chefer omfattet af Rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer. Det vil sige stillinger med personaleledelse i lønramme 35 og 36, der hidtil har været omfattet af akademikeroverenskomstens bilag 3 (under lønramme 37/løngruppe 1) og stillinger med personaleledelse som special- eller chefkonsulent, der hidtil har været omfattet af akademikeroverenskomstens bilag 4.

Den nye stillingskategori er trådt i kraft med virkning fra den 1. oktober 2018. Det har dog ikke været muligt at administrere efter det aftalte, før når akademikeroverenskomstens udsendelse. Nu er overenskomsten udsendt, og den nye stillingskategori skal derfor implementeres med tilbagevirkende kraft fra den 1. oktober 2018.

1.2 Afskaffelse af procedurekrav ved stillingsoprettelser

I forbindelse med indførelsen af den nye stillingskategori har parterne samtidig aftalt at afskaffe de procedurekrav, der gælder ved oprettelse samt lønindplacering og lønforhandling af visse andre stillingskategorier, *jf. boks 1*. Det indebærer, at klassificering af stillinger i lønramme 35 – 36 omfattet af akademikeroverenskomstens bilag 3, fremover kan foretages af arbejdsgiveren uden aftale med den relevante akademikerorganisation. Det er også aftalt, at oprettelse af nye stillinger som – eller oprykning til – special- og chefkonsulent efter akademikeroverenskomstens bilag 4 fremover kan besluttes lokalt af ledelsen.

Afslutningsvist er det også aftalt, at indplacering i løninterval og aftaler om tillæg til special- og chefkonsulenter omfattet af akademikeroverenskomstens bilag 4 indgås direkte mellem ledelsen og medarbejderen uden godkendelse fra den forhandlingsberettigede organisation.

Boks 1

Afskaffelse af procedurekrav ved special- og chefkonsulentstillinger mv.

- Indplacering af stillinger i lønramme 35-36 omfattet af akademikeroverenskomstens bilag 3 kan foretages af ansættelsesmyndigheden selv.
- Oprykning til special- og chefkonsulent efter akademikeroverenskomstens bilag 4 kan besluttes lokalt af ledelsen
- Indplacering i nye stillinger omfattet af akademikeroverenskomstens bilag 4 kan besluttes lokalt af ledelsen
- Indplacering i løninterval af special- og chefkonsulenter omfattet af akademikeroverenskomstens bilag 4 aftales direkte mellem medarbejderen og ledelsen
- Aftaler om tillæg til special- og chefkonsulenter omfattet af akademikeroverenskomstens bilag 4 aftales direkte mellem ledelsen og medarbejderen

2. Hvor gælder den nye stillingskategori

Den nye stillingskategori følger akademikeroverenskomstens almindelige dækningsområde med undtagelse af en række uddannelses- og undervisningsinstitutioner.

Den nye stillingskategori for chefkonsulenter med personaleledelse følger akademikeroverenskomstens almindelige dækningsområde.

Ved OK18 indgik Finansministeriet og en række faglige organisationer dog to aftaler for chefer ved en række institutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets samt Undervisningsministeriets område. Det indebærer, at den nye stillingskategori for chefkonsulenter med personaleledelse ikke gælder på en række institutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriet samt Undervisningsministeriets område, *jf. boks 2*.

Boks 2

Institutioner, hvor den nye stillingskategori ikke finder anvendelse

Uddannelses- og Forskningsministeriets område:

- Institutioner oprettet efter lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser
- Institutioner oprettet efter lov om medie- og journalisthøjskolen
- Institutioner oprettet efter lov om erhvervsakademier for videregående uddannelser
- Institutioner oprettet efter lov om maritime uddannelser

Undervisningsministeriets område:

- Institutioner oprettet efter lov om institutioner for almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse
- Institutioner oprettet efter lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse
- Institutioner oprettet efter lov om private institutioner for gymnasiale uddannelser
- Institutioner oprettet efter lov om forberedende grunduddannelse

Den nye stillingskategori for chefkonsulenter med personaleledelse finder anvendelse på universiteter og øvrige institutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets samt Undervisningsministeriets område, som ikke er omfattet af førnævnte aftaler for chefer.

3. Hvem ansættes som chefkonsulent med personaleledelse

Fremover skal fx teamledere og lignende med direkte personaleansvar ansættes efter den nye stillingskategori for chefkonsulenter med personaleledelse. Derudover skal allerede ansatte teamledere og lignende, der har et direkte personaleansvar, overgå til ansættelse efter den nye stillingskategori.

3.1 Definition på personaleledelse

Den nye stillingskategori finder kun anvendelse, hvis der er et direkte personaleansvar i stillingen. Personaleledelse kan ikke afgrænses entydigt, men omfatter typisk kompetencen til (at indstille til) ansættelse og afskedigelse af medarbejdere, forhandle om eller indstille medarbejdere til lønforbedringer, planlægning af ferie ligesom afholdelse af fx udviklingssamtaler og sygefraværssamtaler med medarbejdere ofte indgår som en personaleledelsesopgave.

Hvis der indgår personaleledelse i stillingen, skal ansættelse ske efter den nye stillingskategori som chefkonsulent med personaleledelse.

Hvis en stilling alene indeholder *faglig* ledelse, kan ansættelse ikke ske efter den nye stillingskategori som chefkonsulenter med personaleledelse, men skal i stedet ske efter overenskomstens øvrige bestemmelser

3.2 Nyansættelse af teamledere og lignende

Teamledere og lignende, som har et direkte personaleansvar, kan kun ansættes efter den nye stillingskategori som chefkonsulenter med personaleledelse, og ikke efter andre stillingskategorier i akademikeroverenskomsten, fx klassificerede stillinger i lønramme 35 og 36 efter overenskomstens bilag 3 eller som special- og chefkonsulenter efter overenskomstens bilag 4.

3.3 Allerede ansatte skal overgå til den nye stillingskategori

De medarbejdere, der før den 1. oktober 2018 har været ansat i stillinger med et direkte personaleansvar, fx efter reglerne i akademikeroverenskomstens bilag 3 (stillinger klassificeret i lønramme 35 - 36) eller bilag 4 om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem, skal overgå til ansættelse efter reglerne om den nye stillingskategori for chefkonsulenter med personaleledelse. Dette skal ske med tilbagevirkende kraft pr. den 1. oktober 2018, når akademikeroverenskomsten bliver udsendt, og der dermed er hjemmel til at administrere efter reglerne. Tilsvarende gør sig gældende for medarbejdere, der er ansat i perioden fra den 1. oktober 2018 og indtil akademikeroverenskomstens udsendelse.

Se afsnit 5 for en mere detaljeret beskrivelse af, hvad der skal ske, når allerede ansatte skal overgå til den nye stillingskategori.

4. Hvilke vilkår gælder for chefkonsulenter med personaleledelse

Til den nye stillingskategori for teamledere og lignende er der knyttet en række særlige løn- og ansættelsesvilkår, der forklares nærmere i dette afsnit.

4.1 Løn og pension

Grundlønnen for chefkonsulenter med personaleledelse udgør 515.000 kr. (niveau 31. marts 2012).

Derudover kan der med den ansatte aftales tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner. Udgangspunktet er, at der ikke aftales et funktionstillæg til chefkonsulenter med personaleledelse, som udelukkende relaterer sig til varetagelsen af personaleledelsesopgaven.

Ledelsen kan endvidere fastsætte engangsvederlag efter forhandling med den ansatte. Et engangsvederlag kan fx ydes som honorering for en særlig indsats, for merarbejde eller som resultatløn.

Akademikeroverenskomstens bilag 8 om forhandlingssystemet finder ikke anvendelse for chefkonsulenter med personaleledelse. Dog gælder bestemmelserne om opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg (bilag 8, afsnit IV, Punkt C og D).

Derudover gælder overenskomstens øvrige bestemmelser, herunder overenskomstens bilag 4 med de modifikationer, der er aftalt konkret for den nye stillingskategori. Det indebærer, at grundlønnen, kvalifikationstillæg (med mindre andet aftales), funktionstillæg, udligningstillæg samt tillæg efter overenskomstens §§ 12 og 12A reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Herudover indbetaler ansættelsesmyndigheden det sædvanlige pensionsbidrag efter akademikeroverenskomsten på 17,1 pct. Pensionsbidraget beregnes af en række lønelementer, *jf. boks 3*.

Boks 3

Beregning af pensionsbidrag

Pensionsbidraget på 17,1 pct. til chefkonsulenter med personaleledelse skal beregnes af følgende lønelementer:

- Grundlønnen
- Evt. udligningstillæg, såfremt det funktionstillæg, udligningstillægget træder i stedet for, har været pensionsgivende
- Varigt lokalt aftalte tillæg
- Midlertidigt lokalt aftalte tillæg med mindre andet er aftalt i den lokale tillægsaftale
- Engangsvederlag og resultatløn i det omfang det er fastsat af ledelsen efter forhandling med medarbejderen
- Funktionsvederlag efter overenskomstens §§ 12 og 12A i den udstrækning det er aftalt konkret, jf. overenskomstens § 12B.

4.2 Opsigelsesvarsler

Funktionærlovens almindelige regler om varsling af opsigelse gælder, med mindre andet er aftalt.

For medarbejdere, der bliver ansat som chefkonsulent med personaleledelse, kan det aftales, at arbejdsgivers opsigelsesvarsel forlænges. En sådan aftale kan både indgås ved overgangen/nyansættelser eller efterfølgende. Arbejdsgivers opsigelsesvarsel kan forlænges med 3 måneder. Medarbejderens opsigelsesvarsel følger de almindelige regler i funktionærloven.

4.3 Fratrædelsesgodtgørelse

Parterne har udover funktionærlovens regler om fratrædelsesgodtgørelse aftalt en særlig fratrædelsesgodtgørelse for chefkonsulenter med personaleledelse. Parterne har aftalt, at der i tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefkonsulentens væsentlige misligholdelse, ydes en særlig fratrædelsesgodtgørelse.

Fratrædelsesgodtgørelsen udgør 2 måneders løn efter 1 års ansættelse i stillingen og beregnes på baggrund af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Derefter forhøjes fratrædelsesgodtgørelsen med 1 måneds løn for hvert fulde års ansættelse i stillingen, dog maksimalt 6 måneder.

Chefkonsulenter med personaleledelse, der overgår til den nye stillingskategori med virkning fra den 1. oktober 2018, optjener ret til denne fratrædelsesgodtgørelse med virkning fra den 1. oktober 2018..

Det bemærkes, at en eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a ikke kan modregnes i den særlige fratrædelsesgodtgørelse nævnt ovenfor.

5. Overgangsordning for allerede ansatte

De medarbejdere, der allerede i dag er ansat i stillinger efter overenskomstens bilag 3 (lønramme 35 eller 36) eller bilag 4, og som har et direkte personaleansvar (fx teamledere, souschefer og lignende), skal overgå til ansættelse efter de nye regler for chefkonsulenter med personaleledelse pr. den 1. oktober 2018. I den forbindelse skal der ske en ny lønindplacering.

5.1 Ny lønindplacering og eventuel modregning

Ved overgangen til ansættelse efter reglerne om den nye stillingskategori skal medarbejderne indplaceres på den aftalte grundløn på 515.000 kr. (niveau 31. marts 2012). Parterne har aftalt, at der skal modregnes i eksisterende tillæg, hvis grundlønnen ved indplaceringen overstiger den hidtidige grundløn.

Det betyder, at teamledere og lign., der har en samlet løn på over 515.000 kr. (niveau 31. marts 2012) bevarer deres hidtidige lønniveau men får en ændret lønsammensætning, mens teamledere og lign., der har en samlet løn på under 515.000 kr. stiger i løn, så den samlede løn pr. den 1. oktober 2018 bliver 515.000 kr. (niveau 31. marts 2012).

Ved modregning i eksisterende tillæg sker modregning først i tillæg, der gives for at være personaleleder, dernæst i øvrige funktionstillæg og herefter i øvrige tillæg.

Nedenfor er indsat eksempler til illustration af overgangsordningen.

Boks 4

Eksempler på lønindplacering ved overgang

Følgende eksempler har til formål at illustrere den praktiske håndtering af lønindplaceringen ved overgang til ansættelse efter de nye regler for chefkonsulenter med personaleledelse med virkning fra den 1. oktober 2018.

Eksempel 1:

En teamleder har før den 1. oktober 2018 været ansat som chefkonsulent efter akademikeroverenskomstens bilag 4. Teamlederen er indplaceret på det nedre interval i basislønintervallet for chefkonsulenter. Derudover modtager teamlederen et kvalifikationstillæg på 40.000 kr. årligt.

Samlet løn (årligt) før den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Basisløn:	485.345 kr.
Kvalifikationstillæg:	<u>40.000 kr.</u>
Samlet løn:	<u>525.345 kr.</u>

Da den nye grundløn pr. den 1. oktober 2018 (515.000 kr.) overstiger den hidtidige grundløn, som chefkonsulenten har fået før den 1. oktober 2018 (485.345), skal der ske modregning i teamlederens kvalifikationstillæg, jf. nedenfor:

Samlet løn (årligt) efter den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012) efter modregning:

Grundløn:	515.000 kr.
Kvalifikationstillæg (efter modregning):	<u>10.345 kr.</u>
Samlet løn:	<u>525.345 kr.</u>

Der sker således ikke en ændring i teamlederens samlede løn ved overgangen.

Eksempel 2:

En souschef har før den 1. oktober 2018 været ansat som chefkonsulent efter akademikeroverenskomstens bilag 4. Vedkommende er indplaceret på det øvre interval i basislønsintervallet for chefkonsulenter. Vedkommende modtager ikke tillæg.

Samlet løn (årligt) før den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Basisløn:	<u>511.173 kr.</u>
-----------	---------------------------

Grundlønnen efter den 1. oktober 2018 overstiger den hidtidige grundløn, men da souschefen ikke modtager tillæg, skal der ikke ske modregning.

Ny samlet løn (årligt) efter den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Grundløn:	<u>515.000 kr.</u>
-----------	---------------------------

Souschefen vil således få en årlig lønstigning på 3.827 kr. efter overgangen til den nye stillingskategori.

Eksempel 3:

En specialkonsulent ansat i en stilling med direkte personaleansvar har før den 1. oktober 2018 været ansat som specialkonsulent efter akademikeroverenskomstens bilag 4. Specialkonsulenten er indplaceret på det øvre interval i basislønsintervallet for specialkonsulenter. Derudover modtager specialkonsulenten et årligt kvalifikationstillæg på 30.000 kr.

Samlet løn (årligt) før den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Basisløn:	472.431 kr.
Kvalifikationstillæg:	<u>30.000 kr.</u>
Samlet løn:	<u>502.431 kr.</u>

Da den nye grundløn(515.000 kr.) ved overgangen den 1. oktober 2018 til den nye stillingskategori overstiger den hidtidige grundløn (472.431 kr.), som specialkonsulenten har fået før den 1. oktober 2018, bortfalder specialkonsulentens kvalifikationstillæg, fordi forskellen mellem den nye og den hidtidige grundløn er større end kvalifikationstillægget.

Samlet løn (årligt) efter den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012) efter modregning:

Samlet løn:	<u>515.000 kr.</u>
-------------	---------------------------

Specialkonsulenten vil således få en årlig lønstigning på 12.569 kr. efter overgangen til den nye stillingskategori

Eksempel 4:

En afdelingsleder har før den 1. oktober 2018 været ansat i henhold til akademikeroverenskomstens bilag 3 i en stilling klassificeret i lønramme 36. Afdelingslederen har oppebåret et fast varigt tillæg på 65.000 kr.

Samlet løn (årligt) før den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Basisløn:	471.781 kr.
Varigt tillæg:	<u>65.000 kr.</u>
Samlet løn:	<u>536.781 kr.</u>

Da den nye grundløn pr. den 1. oktober 2018 (515.000 kr.) ved overgangen til den nye stillingskategori overstiger den hidtidige grundløn, som afdelingslederen har fået før den 1. oktober 2018 (471.781 kr.), skal der ske modregning i afdelingslederens varige tillæg, jf. nedenfor:

Samlet løn (årligt) efter den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012) efter modregning:

Grundløn:	515.000 kr.
Kvalifikationstillæg (efter modregning):	<u>21.781 kr.</u>
Samlet løn:	<u>536.781 kr.</u>

Der sker således ikke en ændring i afdelingslederens samlede løn ved overgangen til den nye stillingskategori

Eksempel 5:

En funktionsleder har før den 1. oktober 2018 været ansat i henhold til akademikeroverenskomstens bilag 3 i en stilling klassificeret i lønramme 35. Funktionslederen har oppebåret et fast varigt tillæg på 35.000 kr.

Samlet løn (årligt) før den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Basisløn:	441.027 kr.
Varigtillæg:	<u>35.000 kr.</u>
Samlet løn:	<u>476.027 kr.</u>

Da den nye grundløn ved overgangen til den nye stillingskategori overstiger den hidtidige grundløn, som funktionslederen har fået før den 1. oktober 2018, bortfalder funktionslederens varige tillæg, da forskellen mellem den nye og den hidtidige grundløn er større end det varige tillæg.

Samlet løn (årligt) efter den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012) efter modregning:

Samlet løn:	<u>515.000 kr.</u>
-------------	---------------------------

Funktionslederen vil således få en årlig lønstigning på 38.973 kr. efter overgangen til den nye stillingskategori

Eksempel 6:

En teamleder har før den 1. oktober 2018 været ansat som chefkonsulent efter akademikeroverenskomstens bilag 4. Teamlederen er indplaceret på det nedre interval i basislønintervallet for chefkonsulenter. Derudover modtager teamlederen et funktionstillæg på 40.000 kr. årligt for at varetage funktionen som personaleleder.

Samlet løn (årligt) før den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Basisløn:	485.345 kr.
Funktionstillæg:	<u>40.000 kr.</u>
Samlet løn:	<u>525.345 kr.</u>

Der sker modregning i teamlederens funktionstillæg, og den resterende del af det hidtidige funktionstillæg omlægges til et udligningstillæg.

Den samlede løn (årligt) efter den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012) er derfor:

Grundløn:	515.000 kr.
Udligningstillæg:	10.345 kr.
Samlet løn:	<u>525.345 kr.</u>

Der sker således ikke en ændring i teamlederens samlede løn ved overgangen til den nye stillingskategori.

Eksempel 7:

En teamleder har før den 1. oktober 2018 været ansat som chefkonsulent efter akademikeroverenskomstens bilag 4. Teamlederen er indplaceret på det nedre interval i basislønintervallet for chefkonsulenter. Derudover modtager teamlederen et funktionstillæg på 40.000 kr. årligt for at varetage funktionen som personaleleder samt et kvalifikationstillæg på 45.000 kr. årligt.

Samlet løn (årligt) før den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Basisløn:	485.345 kr.
Funktionstillæg:	40.000 kr.
Kvalifikationstillæg:	<u>45.000 kr.</u>
Samlet løn:	570.345 kr.

Der sker modregning i teamlederens funktionstillæg, og den resterende del af det hidtidige funktionstillæg omlægges til et udligningstillæg. Da basislønnen og funktionstillægget tilsammen overstiger grundlønnen for chefkonsulenter med personaleledelse modregnes der ikke i kvalifikationstillægget.

Den samlede løn (årligt) efter den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012) er derfor:

Grundløn:	515.000 kr.
Kvalifikationstillæg	45.000 kr.
Udligningstillæg:	<u>10.345 kr.</u>
Samlet løn:	570.345 kr.

Der sker således ikke en ændring i teamlederens samlede løn ved overgangen til den nye stillingskategori.

Eksempel 8:

En teamleder har før den 1. oktober 2018 været ansat som chefkonsulent efter akademikeroverenskomstens bilag 4. Teamlederen er indplaceret på det nedre interval i basislønintervallet for chefkonsulenter. Derudover modtager teamlederen et funktionstillæg på 40.000 kr. årligt for at varetage funktionen som personaleleder samt et kvalifikationstillæg på 45.000 kr. årligt og et funktionstillæg for et tidsbegrænset projekt på 30.000 kr. årligt.

Samlet løn (årligt) før den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Basisløn:	485.345 kr.
Funktionstillæg:	40.000 kr.
Kvalifikationstillæg:	<u>45.000 kr.</u>
Funktionstillæg (tidsbegrænset projekt)	<u>30.000 kr.</u>
Samlet løn:	600.345 kr.

Der sker modregning i teamlederens funktionstillæg. Den resterende del af funktionstillægget omlægges til et udligningstillæg. Det midlertidige funktionstillæg består.

Den samlede løn (årligt) efter den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012) er derfor:

Grundløn:	515.000 kr.
Udligningstillæg	10.345 kr.
Kvalifikationstillæg	45.000 kr.
funktionstillæg	<u>30.000 kr.</u>
Samlet løn:	600.345 kr.

Der sker således ikke en ændring i teamlederens samlede løn ved overgangen til den nye stillingskategori.

Eksempel 9:

En teamleder har før den 1. oktober 2018 været ansat som chefkonsulent efter akademikeroverenskomstens bilag 4. Teamlederen er indplaceret på det nedre interval i basislønintervallet for chefkonsulenter. Derudover modtager teamlederen et funktionstillæg på 10.000 kr. årligt for at varetage funktionen som personaleleder samt et kvalifikationstillæg på 45.000 kr. årligt.

Samlet løn (årligt) før den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Basisløn:	485.345 kr.
Funktionstillæg:	10.000 kr.
Kvalifikationstillæg:	<u>45.000 kr.</u>
Samlet løn:	540.345 kr.

Der sker modregning i teamlederens funktionstillæg, som derved bortfalder, og der modregnes derefter i kvalifikationstillægget.

Den samlede løn (årligt) efter den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012) er derfor:

Grundløn:	515.000 kr.
Kvalifikationstillæg	<u>25.345 kr.</u>
Samlet løn:	540.345 kr.

Der sker således ikke en ændring i teamlederens samlede løn ved overgangen til den nye stillingskategori.

Eksempel 10:

En teamleder har før den 1. oktober 2018 været ansat som chefkonsulent efter akademikeroverenskomstens bilag 4. Teamlederen er indplaceret på det nedre interval i basislønintervallet for chefkonsulenter. Derudover modtager teamlederen et funktionstillæg på 10.000 kr. årligt for at varetage en tidsbegrænset opgave.

Samlet løn (årligt) før den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012):

Basisløn:	485.345 kr.
funktionstillæg:	<u>10.000 kr.</u>
Samlet løn:	495.345 kr.

Teamlederens funktionstillæg bortfalder, da teamlederens hidtidige samlede aflønning er mindre end 515.000 kr. årligt.

Den samlede løn (årligt) efter den 1. oktober 2018 (niveau 31. marts 2012) er derfor:

Grundløn:	515.000 kr.
-----------	--------------------

Teamlederen vil således få en årlig lønstigning på 19.655 kr. efter overgangen til den nye stillingskategori.

modst.dk

Elektronisk publikation

ISBN-nummer: 87-7956-537-9