

**HUSOVERENSKOMST**  
**for konsulenter i 3F og 3FA**  
**mellem**  
**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**  
**FAGLIG FÆLLES AKASSE**  
**og**  
**KONSULENTKLUBBEN I 3F**

	Side
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	2
§ 2. ARBEJDSSTID.....	2
§ 3. SÆRLIG FRIHED OG FRIDAGE .....	2
§ 4. FRIHED VED BØRNS SYGDOM M.V. ....	2
§ 5. LØN.....	2
§ 6. SÆRLIGE TILLÆG OG ARBEJDSSTØJ .....	4
§ 7. FERIE .....	4
§ 8. GRAVIDITET .....	5
§ 9. SYGDOM .....	5
§ 10. ANSÆTTELSESVILKÅR, FRATRÆDEN OG EFTERINDTÆGT .....	5
§ 11. UDDANNELSE .....	6
§ 12. PENSION .....	6
§ 13. TJENESTEREJSER .....	6
§ 14. MOBILTELEFON OG INTERNET .....	6
§ 15. RETSFORHOLD.....	6
§ 16. REGLER FOR TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER .....	9
§ 17. BESTÅENDE GODER.....	10
§ 18. OVERENSKOMSTENS VARIGHED OG OPSIGELSE .....	10
Bilag 1: Kommissorium for konsulentklubbens lønudvalg .....	11
Bilag 2: Oversigt over aktuelle lønsatser pr. 1. april 2013 .....	12
Bilag 3: 3F Lønreguleringsmodel – baggrund og indhold (lønregulativet) .....	13

## **§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE**

Overenskomsten omfatter de af forbundet og arbejdsløshedskassen ansatte konsulenter.

## **§ 2. ARBEJ DSTID**

Der er ingen fast eller maksimal arbejdstid, men den normale ugentlige arbejdstid forventes at udgøre 37 timer. Konsulenten har dog pligt til at arbejde i det for stillingen nødvendige omfang.

Arbejdstiden indeholder betalt frokost.

Lønnen indeholder betaling for merarbejde.

## **§ 3. SÆRLIG FRIHED OG FRIDAGE**

1. maj, grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag og fredag efter Kristi himmelfartsdag er fridage. Hvor arbejdet tillader det, holdes der fri alle hverdage mellem jul og nytår med løn. Medarbejdere, der undtagelsesvis anmodes om at arbejde på en af de nævnte fridage, ydes erstatningsfridage med løn.

I forbindelse med en medarbejders egen 50, 60 og 65 års fødselsdag, 25, 40 og 50 år jubilæum ydes 1 dags frihed med løn. Derudover ydes der en gang årligt 1 dags frihed med løn ved egen flytning.

På ovennævnte runde fødselsdage og/eller jubilæumsdage kan man sammen med sine nærmeste kollegaer aftale spising i huset.

Der ydes den nødvendige frihed med løn ved dødsfald i nærmeste familie.

## **§ 4. FRIHED VED BØRNS SYGDOM M.V.**

Der ydes 2 dages frihed ved børns sygdom.

Der ydes en dags frihed ved medarbejdernes børns skolestart (0. klasse) og skift fra den ene institution til den anden (indtil barnet fylder 9 år) og kun en af forældrene kan opnå frihed.

Der gives den fornødne frihed, når børn under 12 år er indlagt på hospital, og lægerne skønner, det er gavnligt, at forældrene er til stede.

## **§ 5. LØN**

Konsulenter, hvor der forudsættes akademisk uddannelse eller en med faglig baggrund fra forbund og afdelinger, indplaceres i en ramme fra trin 8-27.

Konsulenter med særlige opgaver/forudsætninger og bogholdere indplaceres i en ramme fra trin 8-24.

Ungdomskonsulenter i regionerne indplaceres på trin 4, og dem som ansættes i forbundshuset indplaceres med start på trin 8 og følger anciennitetstrinnet.

Øvrige konsulenter indplaceres i en lønramme fra trin 8-19.

It-konsulenter indplaceres som hovedregel i en ramme fra trin 8-18, og enkelte specialister og konsulenter med ledende funktioner i dele af It-afdelingen indplaceres i en ramme fra trin 8-26.

Fagbladets journalister, grafikere mv. indplaceres i en ramme fra trin 8-19.

Hvis en konsulent indplaceres på laveste løntrin for området (trin 8), vil man automatisk stige til efterfølgende trin efter 2 års ansættelse i alt 3 gange (til og med trin 11).

Der nedsættes et lønudvalg. Lønudvalgets formål, opgaver og sammensætning m.v. fremgår af det til enhver tid gældende kommissorium for konsulentklubbens lønudvalg (**bilag 1**).

Nyansatte konsulenter kan indplaceres på højere trin end startløn på baggrund af kvalifikationer og erfaring. Proceduren for lønindplacering af nyansatte fremgår af det til enhver tid gældende kommissorium for konsulentklubbens lønudvalg (**bilag 1**).

Udover den automatiske anciennitetsbestemmelse kan man – efter motiveret indstilling til Lønudvalget – rykke indenfor den for arbejdsfunktionen gældende ramme.

I særlige tilfælde kan Lønudvalget beslutte, at en ansat kan modtage et personligt ikke-reguleret tillæg til lønnen (kvalifikations- eller funktionstillæg).

Trin 30	Formand, næstformænd og a-kassens forretningsfører
Trin 29	Gruppeformænd, forbundssekretærer og hovedkasserer
Trin 28	Sekretariatsledere, og a-kassens viceforretningsfører
Trin 27	Forhandlingssekretærer og a-kassesekretærer
Trin 26	
Trin 25	
Trin 24	Regionskonsulenter
Trin 23	
Trin 22	
Trin 21	
Trin 20	
Trin 19	
Trin 18	
Trin 17	
Trin 16	
Trin 15	
Trin 14	
Trin 13	
Trin 12	
Trin 11	Anciennitetstrin – Slut
Trin 10	Anciennitetstrin – 2 årigt
Trin 9	Anciennitetstrin – 2 årigt
Trin 8	Begyndelsesløn for konsulenter – Anciennitetstrin – 2 årigt
Trin 7	
Trin 6	
Trin 5	
Trin 4	
Trin 3	
Trin 2	
Trin 1	

Der henvises til **bilag 2** vedrørende de aktuelle lønsatser.

Ved indførelse af lønsystemet i Lønregulativet (2. april 2003), bevarede alle deres "gamle" løn, men for en del valgte og ansatte ville lønnen fremover være sammensat af en løndel refererende til et løntrin og et tillæg (hvor tillægget svarer til forskellen i indplaceret løntrin og "gammel"-løn; dette tillæg ville fremover ikke blive reguleret, men var pensions- og ferietillægsberettiget).

Den 6. marts 2007 besluttede hovedbestyrelsen, at tillæg pr. 1. april 2008 fremover vil blive modregnet i forbindelse med en lønregulering. Gælder dog ikke for kvalifikations- og funktionstillæg.

### **REGULERINGSORDNING:**

Pr. 1. april hvert år reguleres lønnen således:

Beregningsgrundlaget for lønreguleringen er løntrin 12 – det første trin efter det automatiske anciennitetsforløb efter lønoversigten i **bilag 2**.

Den overenskomstaftalte lønstigningsprocent på det statslige område (CFU-forliget) beregnes af lønsatsen på løntrin 12.

Den således beregnede lønstigning i kr./øre beløb ganges med antallet af beskæftigede konsulenter. Herved fremkommer en lønsum til lønforhøjelse pr. måned. Beregningsgrundlaget er lønnen i marts måned forud for den statslige overenskomstfornyelse.

Lønstigningsprocenten beregnes i hele overenskomstperioden af lønsatsen på løntrin 12 som den var 31. marts i det år, hvor de statslige overenskomster udløber.

Dette beløb fordeles med 80 % til generelle og ensartede lønforhøjelser til alle omfattede, således alle uanset indplacering på løntrin får den samme lønstigning i kr./øre.

Resten – de 20 % af lønstigningspuljen – er til rådighed for lønudvalget til fordeling af lønforhøjelser til enkelte/enkelte grupper ud over den generelle stigning efter beslutning i lønudvalget.

Der henvises i øvrigt til **bilag 3**: Lønreguleringsmodel – baggrund og indhold (lønregulativet).

### **§ 6. SÆRLIGE TILLÆG OG ARBEJDSSTØJ**

En gang årligt (januar måned) ydes der konsulenter i stillingerne "viceinspektør for ekspeditionen og inspektørgruppen" samt "varmemester" med særlige arbejdsopgaver, der begrunder arbejdstøj, et beløb (max. kr. 3.839) til arbejdstøj.

### **§ 7. FERIE**

Der ydes fuld løn under ferie i 6 uger pr. år.

Ferietillægget udgør 6 % og udbetales med maj måneds løn.

Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 15 % af den ferieberettigede løn for det indeværende ferieår og for den del af de tidligere ferieår, som konsulenten ikke har holdt ferie for ved sin fratræden.

Der beregnes ikke feriegodtgørelse af ferietillæg eller af løn, udbetalt under ferie.

Nyansatte konsulenter, der ikke har optjent feriepenge, kan få op til 10 dages ferie betalt af forbundet.

Månedslønnede, der ikke er ansat til midlertidigt arbejde, kan få suppleret op til fuld løn for det antal dage, der er optjent ferie til.

Uforbrugt ferie ud over 25 dage kan efter aftale overføres til efterfølgende ferieår dog maksimalt i op til 3 år. Overført ferie kan ikke aftales afviklet i opsigelsesperioden herunder ved fritstilling.

## **§ 8. GRAVIDITET**

Under fravær som følge af graviditet og fødsel ydes der medarbejderne orlov i 8 uger før forventet fødsel, jf. barselloven, og 46 uger efter fødslen med fuld løn, for så vidt pågældende senest 3 måneder før den forventede fødsel har givet arbejdspladsen meddelelse herom.

De 8 uger før fødsel kan deles således, at 4 uger kan afholdes efter fødslen.

Såfremt en medarbejder ønsker at dele de 8 uger, sker dette efter samråd med den personaleansvarlige og tillidsrepræsentanten.

Efter ønske fra medarbejderne kan de sidste 3 uger af barselsorloven ændres til 6 uger på halv tid.

Såfremt der ønskes yderligere orlov, kan en sådan opnås, men uden lønudbetaling.

En mandlig medarbejder ydes op til 16 ugers orlov med fuld løn i forbindelse med fødslen, for så vidt pågældende senest 4 uger før den forventede fødsel har givet arbejdspladsen meddelelse herom.

Ingen medarbejdere kan afskediges under graviditet og barselsorlov m.v., ligesom omplacering kun kan ske efter medarbejderens eget ønske.

I øvrigt henvises til lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov.

## **§ 9. SYGDOM**

Konsulenter har ret til fuld løn under sygdom

Der ydes gratis behandling i henhold til gældende sundhedsordning. Ordningen kan løbende i perioden gøres til genstand for drøftelser mellem overenskomstparterne.

## **§ 10. ANSÆTTELSESVILKÅR, FRATRÆDEN OG EFTERINDTÆGT**

Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet.

Ved fratræden på grund af overgang til efterløn eller pension ydes der 3 måneders løn. For konsulenter uden tilsagnspension ydes der også pension af de 3 måneders løn.

I tilfælde af dødsfald blandt ansatte ophører forbund/A-kasse med udbetaling af løn fra og med udgangen af den måned, hvori døden er indtruffet. En eventuel ægtefælle efter den pågældende med tilsagnspension oppebærer 3 måneders løn. For en eventuel ægtefælle efter en medarbejder, som ikke har en tilsagnspension, ydes der herudover pension af de 3 måneders løn. Hvad angår beregning af feriegodtgørelse henvises til § 7.

## **§ 11. UDDANNELSE**

Konsulenten aftaler uddannelse med den daglige leder. Der henvises til gældende uddannelsespolitik i 3F/3FA.

## **§ 12. PENSION**

Pensionsordningen er baseret på en obligatorisk kollektiv pensionsordning hos PensionDanmark.

Pensionsbidraget betales af forbundet/a-kassen og udgør 18,1 % af den til enhver tid gældende månedsløn.

Ved sammenlægninger kan der dispenseres for valget af pensionsordning.

For konsulenter ansat i en tidsbegrænset stilling, kan der træffes særlig aftale vedrørende pension for så vidt angår den tidsbegrænsede ansættelsesperiode (maksimum 12 måneder).

## **§ 13. TJENESTEREJSER**

Konsulenten modtager transportgodtgørelse mv. for henholdsvis indlands- og udlandsrejser i henhold til gældende regler for 3F/3FA Forbundshuset.

## **§ 14. MOBILTELEFON OG INTERNET**

Såfremt 3F/3FA vurderer, at konsulentens arbejdsopgaver begrundet det, betaler 3F/3FA mobiltelefon samt internet på konsulentens bopæl. Herved forstås, at 3F/3FA betaler for oprettelse og abonnement af begge.

I øvrigt henvises til de til enhver tid gældende it-standardiseringsregler for udstyr.

## **§ 15. RETSFORHOLD**

### **Stk. 1. Afskedigelser**

Medarbejderen har ret til at begære skriftlig oplysning om årsagen til afskedigelsen.

Ved afskedigelser må vilkårligheder ikke finde sted. Klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler:

#### **a. Lokalforhandling**

Hvis man fra medarbejderside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke sagligt begrundet i medarbejderens eller 3Fs forhold, kan afskedigelsen kræves lokalt behandlet mellem repræsentanter for 3F og repræsentanter for Konsulentklubben.

## **b. Organisationsforhandling**

Opnås der ikke enighed ved lokalforhandlingen skal der, hvis medarbejderens faglige organisation begærer sagen videreført, optages forhandling mellem repræsentanter for 3Fs ledelse og pågældende medarbejders faglige organisation. En repræsentant fra Konsulentklubben kan bistå medarbejderens faglige organisation i forhandlingerne.

## **c. Voldgift**

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen med medarbejderens faglige organisation, har denne inden for en frist af 15 dage efter afslutningen af forhandlingen mellem 3F og medarbejderens faglige organisation, ret til at begære sagen behandlet ved faglig voldgift jf. § 15, stk. 2 b.

Retten afsiger en motiveret kendelse.

Finder retten, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i medarbejderens eller 3Fs forhold, kan retten efter påstand herom underkende afskedigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder retten, at afskedigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan retten bestemme, at 3F skal betale medarbejderen en godtgørelse. Størrelsen af denne afhænger af sagens omstændigheder og medarbejderens anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Såfremt der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og medarbejderen i henhold til lovgivningen har en bedre retstilling end i henhold til denne overenskomst, skal voldgiftsretten efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

## **Stk. 2. Faglig strid**

Enhver faglig strid vedrørende fortolkning af eller brud på overenskomsten, skal forinden forelægges for en parterne nedsat faglig voldgift, behandles af et af parterne nedsat fagligt fællesudvalg.

### **a. Fagligt fællesudvalg**

Det faglige fællesudvalg består af 4 medlemmer, 2 fra Konsulentklubben og 2 fra 3F's ledelse.

Fællesudvalget træder sammen hurtigst muligt efter, at anmodningen er fremkommet fra en af parterne.

### **b. Faglig voldgift**

Såfremt fællesudvalget ikke kan løse tvisten, kan hver af parterne indbringe tvisten for en faglig voldgift.

Den faglige voldgift sammensættes af 4 medlemmer, hvor hver part udpeger 2. Parterne vælger i fællesskab en opmand. Kan parterne ikke enes om valget af opmand, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om at udpege opmanden.

Opmanden indkalder på begæring herom snarest parterne til behandling af uoverensstemmelsen.

Opmanden fungerer som voldgiftsrettens formand og deltager i rettens forhandlinger. Efter parternes procedure for den samlede ret optages sagen til votering og kendelse ved almindeligt stemmeflertal mellem voldgiftsmedlemmerne. Kan sådan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen ved rettens formand, der herefter tilstiller parterne en motiveret kendelse.

Over for voldgiftsretten kan der nedlægges påstand om bod eller erstatning. En af voldgiftsretten afsagt kendelse har den samme retsvirkning som en af arbejdsretten afsagt dom.

Voldgiftsretten fordeler udgifterne til opmandens honorar under hensyntagen til hvilken part, som fik helt eller delvist medhold i sin påstand.

### **Stk. 3. Interesstvister**

På områder, hvor de direkte interesserede parter, 3F på den ene side og Konsulentklubben på den anden side, ikke opnår enighed i interesstvister, herunder fornyelse af overenskomsten, behandles sådanne tvister af et mellem parterne nedsat overenskomstudvalg, såfremt en af parterne kræver det.

#### **a. Overenskomstudvalg**

Overenskomstudvalget er på 4 medlemmer, hvoraf hver part udpeger 2.

Overenskomstudvalget skal søge at tilvejebringe enighed om de foreliggende uoverensstemmelser.

De spørgsmål, der opnås enighed om, optages i et protokollat, der underskrives af parterne og får virkning fra overenskomstens udløbsdato.

#### **b. Mægling**

Til videre behandling af spørgsmål, hvorom overenskomstudvalget ikke kunne opnå enighed, suppleres udvalget med en forhandlingsleder, der tillige skal fungere som forligsmand.

Forhandlingslederen skal enten være forligsmand eller mæglingsmand udnævnt i henhold til lov om mægling i arbejdsstridigheder, medmindre 3F og Konsulentklubben enes om en anden.

Såfremt der ikke opnås enighed om valg af forhandlingsleder, udpeges denne af Forligningsinstitutionens formand.

#### **c. Enighed/uenighed**

De spørgsmål, der herefter opnås enighed om, får virkning fra overenskomstens udløbsdato.

Omkring de spørgsmål, der ikke opnås enighed om, udarbejder forhandlingslederen en forligsskitse, som overenskomstparterne tager stilling til efter de for parterne normale gældende procedurer.

#### **d. Forkastelse af forligsskitse**

Såfremt en af overenskomstparterne herefter forkaster forligsskitzen, genoptages sagen i overenskomstudvalget suppleret med yderligere 2 personer, hvoraf hver part udpeger 1.

Hvis der herefter ikke kan opnås enighed kan begge parter iværksætte konflikt til støtte for deres krav efter de sædvanligt gældende regler.



## **§ 16. REGLER FOR TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER**

### **Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant**

Medarbejderne vælger en af deres midte til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I overenskomstgrupper med 5 medarbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

Med det formål at styrke tillidsrepræsentanternes mulighed for at udføre sit arbejde bedst muligt vælges pågældende for 2 år ad gangen.

### **Stk. 2. Hvem kan vælges som tillidsrepræsentant**

For at blive valgt som tillidsrepræsentant skal den pågældende være fuldtidsansat og have arbejdet mindst 1 år på arbejdspladsen, der skal dog altid være 3 valgbare. Hvor der ikke findes 3 med mindst 1 års anciennitet suppleres op med medarbejdere med kortere anciennitet.

Ledelsen giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant og som ikke forud for valget har gennemgået kurser for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse og får den fornødne frihed hertil.

Ved fratrædelse som tillidsrepræsentant skal det tilstræbes, at vedkommende kan få et tilsvarende job som før valget til tillidsrepræsentant.

### **Stk. 3. Frihed**

Der ydes frihed for tillidsrepræsentanter til deltagelse i faglige kurser og konferencer, som er et led i deres daglige arbejde.

Der ydes frihed for tillidsrepræsentanter ved deltagelse i de forhandlingsberettigedes faglige møder eksempelvis afdelingsbestyrelsesmøder, tillidsmandsmøder, kongresser m.v.

### **Stk. 4. Aflønning**

Ved deltagelse i faglige kurser, møder, fagligt arbejde, bestyrelsesmøder, tillidsmandsmøder i de forhandlingsberettigedes organisationer ydes der løn, som man ville have oppebåret, hvis man havde været på arbejde i det pågældende tidsrum.

Ved møder, konferencer og lignende indkaldt af ledelsen ydes der frihed for det antal timer, som går ud over normal arbejdstid.

### **Stk. 5. Samarbejde**

Det er tillidsrepræsentantens såvel som ledelsens pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten skal tages med på råd i forbindelse med ansættelse og afskedigelse af medarbejdere.

### **Stk. 6. Funktion i arbejdstiden**

Tillidsrepræsentanten gives den fornødne frihed til at udføre arbejdet forsvarligt. Der skal specielt i de store klubber kunne skaffes den fornødne arbejdskraft, hvis det faglige arbejde i en periode er meget omfattende.

Der stilles desuden pc, telefon m.v. til rådighed.

Parterne er enige om, at tillidsmandsmøder skal afholdes mindst 1 gang hver måned. Samtlige tillidsrepræsentanter inkl. skolernes mødes derudover en gang hvert kvartal. Ved sådanne møder ydes frihed for det antal timer, man går ud over normal arbejdstid.

### **Stk. 7. Stedfortræder for tillidsrepræsentanten**

For hver tillidsrepræsentant kan der vælges en stedfortræder, som godkendes og anmeldes på samme måde som tillidsrepræsentanten.

Stedfortræderen nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten.

Under en tillidsrepræsentants fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

### **Stk. 8. Klager og henstillinger**

Føler en tillidsrepræsentant sig ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, står det vedkommende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen.

### **Stk. 9. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende omstændigheder.

Afskedigelsen kan ikke få virkning før sagen har været forhandlet mellem ledelsen og pågældende tillidsrepræsentants faglige organisation eller behandlet ved voldgift i henhold til overenskomstens § 15 stk. 1.

### **Stk. 10. Arbejds miljørepræsentanter**

For arbejds miljørepræsentanter gælder stk. 2, 3, 4, 7 og 9. Herudover henvises til lov om arbejds miljø, med tilhørende bekendtgørelser.

Arbejds miljørepræsentanter gives den fornødne frihed til at udføre arbejdet forsvarligt.

### **Stk. 11. Klubber**

Hvis medarbejderne slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, er medlemskab obligatorisk, og tillidsrepræsentanten skal være formand.

Der gives frihed til deltagelse i faglige kurser og lignende for klubbestyrelsesmedlemmer. Aftale herom skal træffes med den personaleansvarlige og HR-afdelingen.

Ved møder ud over normal arbejdstid er klubbestyrelsesmedlemmer dækket af stk. 4.

## **§ 17. BESTÅENDE GODER**

Bestående goder kan ikke forringes ved indgåelse af denne overenskomst.

## **§ 18. OVERENSKOMSTENS VARIGHED OG OPSIGELSE**

Overenskomsten træder i kraft den 23. september 2013 og er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2015.

København, den 20. september 2013

Konsulentklubben



Lone Birkedal

3F - Faglig Fælles Forbund og  
3FA - Faglig Fælles Akasse



Jane Borre

## **Bilag 1: Kommissorium for konsulentklubbens lønudvalg**

### **Lønuvalgets formål og opgave**

3F's lønudvalg for konsulenter er nedsat med det formål, at understøtte åbenheden i lønsystemet og via udvalgets sammensætning og lønindstillingsprocedure at skabe respekt og troværdighed omkring den enkelte den medarbejders lønsammensætning.

For at skabe troværdighed er det til enhver tid udvalgets opgave, at foretage en objektiv og konstruktiv vurdering af den eller de indstillinger, som kan blive forelagt udvalget.

Hvis udvalget har brug for yderligere oplysninger til brug for bedømmelsen af en indstilling, er det udvalgets opgave, at indhente/søge disse oplysninger.

### **Lønuvalgets sammensætning**

Lønuvalget består af medarbejderens personaleansvarlige leder, tillidsrepræsentanten samt HR-chefen og kan ikke erstattes af suppleanter.

### **Udvalgets mødefrekvens**

Der afholdes lønudvalgsmøder 4 gange årligt i henholdsvis januar, april, august og oktober.

HR-afdelingen indkalder de øvrige medlemmer af udvalget og inviterer medarbejderen til det udvalgsmøde, hvor indstillingen skal behandles.

### **Ansøgningsprocedure**

Det er både den enkelte medarbejder og medarbejderens personaleansvarlige leder, der kan indstille til lønudvalget.

Ved indstilling til udvalget udfyldes ansøgningsskema "xx" og afleveres i HR-afdelingen. Skemaet kan udfyldes af medarbejderen, af den personaleansvarlige eller i fællesskab.

### **Ansøgningsfrist**

Indstillinger til udvalget skal være HR-afdelingen i hænde senest ved udgangen af måneden forud for lønudvalgsmødet.

Afleveres der indstillinger til lønudvalget i samme måned som udvalget har møde, behandles indstillingen på næstkommende møde.

### **Udvalgets behandling af indstillinger**

Udvalget træffer beslutning i **enighed** om enten godkendelse eller afslag.

Den enkelte medarbejder opfordres til selv at fremlægge indstillingen. Ønsker medarbejderen ikke at deltage på mødet, er dette muligt.

Under udvalgets votering deltager medarbejderen ikke i mødet. Umiddelbart efter mødet kan medarbejderen af udvalget mundtligt blive orienteret om udvalgets beslutning.

Medarbejderen modtager en skriftlig begrundelse fra udvalget. Den skriftlige begrundelse skal være medarbejderen i hænde senest 14 arbejdsdage efter udvalgets møde.

### **Lønregulering**

Ved godkendelse af en indstilling, vil lønregulering træde i kraft fra førstkomende måned efter godkendelsestidspunktet.

### **Nyansatte**

Nyansatte kan indplaceres på højere trin end startløn på baggrund af kvalifikationer og erfaring. Indplacering sker efter dialog eller skriftligt høring mellem HR-chefen, den nærmeste daglige leder og konsulentklubben.

HR-chefen og den nærmeste daglige leder træffer den endelige beslutning om lønindplaceringen. Konsulentklubben orienteres om lønindplaceringen og modtager kopi af ansættelsesbeviset.

**Bilag 2: Oversigt over aktuelle lønsatser pr. 1. april 2013**

<b>NY LØN</b>	<b>KR./MD 010413</b>	<b>STILLING</b>
Trin 30	64.164,27	Formand, næstformænd og akassens forretningsfører
Trin 29	62.963,44	Gruppeformænd, forbundssekretærer og hovedkasserer
Trin 28	60.889,28	Sekretariatsledere og akassens viceforretningsfører
Trin 27	59.142,63	Forhandlingssekretærer og akassesekretærer
Trin 26	57.614,30	
Trin 25	56.522,64	
Trin 24	55.430,97	Regionskonsulenter
Trin 23	54.339,31	
Trin 22	53.247,65	
Trin 21	52.155,99	
Trin 20	51.064,33	
Trin 19	49.972,66	
Trin 18	48.881,00	
Trin 17	47.789,34	
Trin 16	46.697,68	
Trin 15	45.606,02	
Trin 14	44.514,35	
Trin 13	43.422,69	
Trin 12	42.331,03	
Trin 11	41.239,37	Anciennitetstrin - Slut
Trin 10	40.147,71	Anciennitetstrin - 2 årigt
Trin 9	39.056,04	Anciennitetstrin - 2 årigt
Trin 8	37.964,38	Begyndelsesløn for konsulenter - Anciennitetstrin - 2 årigt
Trin 7	36.872,72	
Trin 6	35.781,06	
Trin 5	34.689,40	
Trin 4	33.597,73	
Trin 3	32.506,07	
Trin 2	31.414,41	
Trin 1	30.759,41	

### **Bilag 3: 3F Lønreguleringsmodel – baggrund og indhold (lønregulativet)**

Lønudvalget og HB indstillede til kongressen 2010, at grundlaget for den fremtidige lønregulering skulle være den statslige lønreguleringsmodel som indeholder 3 elementer:

- **Generelle lønstigninger** – Aftales ved hovedforhandlinger mellem CFU og Moderniseringsstyrelsen (Finansministeren)
- **Reststigning i den aftalte OK-periode** - Aftale om den forventede årlige lokale løndannelse der skal finde sted i OK-perioden udover de generelle lønstigninger
- **Reguleringsordningen** – Betyder at den statslige lønudvikling ikke afviger væsentligt fra lønudviklingen i den private sektor.

Den aftalte lønstigningsprocent fordeles med 80 % til generelle ensartede lønforhøjelser i kr./øre og de sidste 20 % er til rådighed for lønudvalget til fordeling af lønforhøjelse ud over den generelle ensartede lønforhøjelse efter beslutning i lønudvalget

#### **Generelle lønstigninger – statslige grundlag**

De generelle lønstigninger besluttet for hele overenskomstperioden, dog således at såfremt reguleringsordningen går i minus eller plus vil de få indflydelse på de generelle lønstigninger.

Dvs., at såfremt der ved overenskomstforhandlingerne er aftalt generelle lønstigninger, der er efterfølgende viser sig at være højere end lønudviklingen i den private sektor, vil det betyde, at der trækkes i de generelle lønstigninger, der udmøntes på et givent tidspunkt.

#### **Reststigningen – statslige grundlag**

Reststigningen - den forventede lokalt aftalte lønudvikling blev ved OK 11 aftalt til 0,9 % hvert overenskomst-år – 2011 og 2012. Reststigningen indgår sammen med de generelle lønstigninger i den samlede lønudvikling når den statslige og private lønudvikling sammenlignes.

#### **Reguleringsordningen**

Hovedprincippet i reguleringsordningen er at sikre en nogenlunde parallel lønudvikling mellem den offentlige og private sektor. Der foretages en regulering med 80 pct. af den konstaterede forskel mellem lønstigningen i den private sektor og lønstigningen i den statslige sektor. Reguleringsordningen kan udmønte både positivt og negativt.

En udmøntning fra reguleringsordningen beregnes på basis af et gennemsnit af årsstigningstakter over 4 kvartaler i henholdsvis den statslige og i den private sektor.

Det er hele den private sektor under et, der bliver sammenlignet med hele den statslige sektor.

En udmøntning fra reguleringsordningen sker med en vis tidsforskydning på grund af de statistiske muligheder for at opgøre lønudviklingen.

En udmøntning sker pr. 1. april.

#### **Lønstigninger i OK 2011 – 2013 statslige sektor**

Ved Ok 11 blev det aftalt generel lønstigninger:

- Pr. 1. april 2011 på 1,48 %
- Pr. 1. april 2012 på 1,67 %
- Reststigning i 2011 og 2012 på 0,9 % hvert år

Den generelle lønstigning pr. 1. april 2011 på 1,48 % blev ikke udmøntet, idet reguleringsordningen udmønter negativt pr. 1. april 2012, nemlig -1,48 pct.

Den generelle lønstigning på 1,67 % pr. 1. april 2012 blev reduceret med 0,36 %, idet reguleringsordningen udmønter negativt pr. 1. april 2012, nemlig -0,36 %, hvorfor der kun blev udmøntet 1,31 %

Pr. 1. april 2011 var der aftalt generel lønstigning på 1,48 %, men negativ reguleringsordning på -1,48 % betød, at der ingen lønstigning var, altså 0,00 %

Pr. 1. april 2012 fik de statsansatte 1,67 % men negativ reguleringsordning på -0,36 % betød, at den generelle lønstigning blev 1,31 %

### **Løn – 3F**

Ved behandling i lønudvalget, i HB og på kongressen blev der lagt vægt på at denne valgte lønreguleringsmodel skulle:

- Vedligeholdelse af lønværdien
- Mulighed for at holde et evt. lønbudget

Forudsætningen var viden om, at reguleringsordningen kunne gå både i minus og plus, og det ville have betydning på de generelle lønstigninger.

### **Lønregulering i 3F (personer på lønregulativet) har derfor været:**

Pr. 1. april 2011 var der aftalt generel lønstigning på 1,48 %, men negativ reguleringsordning på -1,48 % betød, at der ingen lønstigning var i 3F.

Pr. 1. april 2012 fik de statsansatte 1,67 %, men negativ reguleringsordning på -0,36 % betød, at den generelle lønstigning blev 1,31 % reguleret med det af kongressens vedtagne princip med udmøntning på 80 % af de 1,31 %.

Da reguleringsordningens statslige del indeholder den samlede stigning i staten – altså **både de centralt aftalte generelle lønstigninger og den opgjorte årlige reststigning** (lokalt aftalt lønstigninger), betyder det, at reststigningen, som er aftalt i staten, men som ikke forhandles i 3F, påvirker lønudviklingen i 3F uden, at den indgår som løndel.

Med beslutningen om, at følge den statslige lønreguleringsmodel var forudsætningen, at lade de generelle lønstigninger i 3F påvirke af reguleringsordningen både i op- og nedadgående retning.

De løndele, som påvirker reguleringsordning, skal derfor naturligvis indgå i lønreguleringen, og både generelle lønstigninger og reststigningen (de lokalt aftalte lønstigninger) indgår i reguleringsordningen.

**Det betyder, at når de statsansatte udover de centralt aftalte generelle lønstigninger via den lokale løndannelse får en lønstigning på 0,9 % i både 2011 og 2012 vil det påvirke lønreguleringsprocenten i den kommende statslige OK-periode. For 3F betyder det, at reststigningen ikke indgår i lønreguleringen for ansatte i 3F til forhandling. Dette er i strid med den statslige lønreguleringsmodel, som blev vedtaget at følge på kongressen i 2010.**

København, den 17. december 2012  
Kurt Hansen