

Udskriftsdato: 9. januar 2026

CIR1H nr 9274 af 27/03/2025 (Gældende)

Cirkulære om organisationsaftale for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Cirkulære om organisationsaftale for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Serviceforbundet har indgået vedlagte organisationsaftale for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene.

Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende OAO-S-fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2024 og afløser organisationsaftale af 27. marts 2019 for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene.

For at lette overblikket er Finansministeriets cirkulærebemærkninger til de enkelte bestemmelser indsat som kursivtekst efter overenskomstbestemmelsen. Dette medfører ikke nogen ændring i bemærkningernes retlige status. Bemærkningerne er således ikke en del af overenskomsten.

2. Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 er der med virkning fra **1. april 2025** aftalt forhøjelse af pensionsbidragsprocenten fra 15 pct. til 16,08 pct.

Ikrafttræden mv.

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2024.

Samtidig ophæves cirkulære af 27. marts 2019 (Modst. nr. 012-19) om organisationsaftale for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene.

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 27. marts 2025

JONAS BAJDA KILDEVANG-JAKOBSEN

Organisationsaftale for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene

-

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger OAO-S-fællesoverenskomsten.

§ 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ansat ved AMU-centrene (i det følgende kaldet de ansatte).

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 4. Der kan endvidere lokalt ydes engangsvederlag, jf. § 4, stk. 4.

§ 3. Basisløn

Basislønnen udgør 358.156 kr. i årligt grundbeløb (niveau pr. 31. marts 2012).

Stk. 2. Ved deltidsansættelse ydes forholdsmæssig løn.

§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i årligt grundbeløb (niveau pr. 31. marts 2012).

Stk. 4. Der kan herudover ydes engangsvederlag, der fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan fx ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde

Stk. 5. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Hensyn til fx geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

Forhåndsftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang én eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen

§ 5. Lønregulering mv.

Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Lønnen udbetales månedsvis forud for de før 1. september 1970 ansatte.

§ 6. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg efter § 4, stk. 1-2, i henhold til bestemmelserne i § 7, i OAO-S-fællesoverenskomsten, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Med virkning fra den **1. april 2025** udgør pensionsbidraget 16,08 pct. af de pensionsgivende lønde.

§ 7. Forhandling og indgåelse af aftaler mv.

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Stk. 2. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlingerne skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det.

Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 3. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af en repræsentant fra Serviceforbundet. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fag retlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Et væsentligt element i det nye og lokalt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinjer:

- a) Finansministeriet bemyndiger Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at Undervisningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution, kan indgås af den lokale ledelse.*
- b) Serviceforbundet videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale med Serviceforbundet lokale afdeling eller direkte med Serviceforbundet.*

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler bør indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet, henholdsvis forbundet.

§ 8. Konstitution i højere stilling

Såfremt en afdelingsleder eller uddannelseskonsulent konstitueres i en forstander-/lederstilling, anvendes reglerne svarende til den enhver tid gældende aftale om ”Betaling mv. under funktion i højere stillinger for tjenestemænd i staten og i folkekirken”.

§ 9. Arbejdstid mv.

Basislønnen i § 3 forudsætter heldagsbeskæftigelse, hvorved forstås en arbejdstid svarende til normalt 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Omfanget af de ansattes undervisningspligt fastsættes af Undervisningsministeriet efter indstilling fra det pågældende AMU-center.

Stk. 3. Honorering af merarbejde sker i form af engangsvederlag, der fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte, jf. § 4, stk. 4.

Stk. 4. For regelmæssigt forekommende merarbejde af større omfang kan der i stedet for engangsvederlag efter § 4, stk. 4, ydes et fast tillæg efter principperne i § 7 i cirkulære om konvertering af over/-merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, Perst. nr. 013-96.

§ 10. Plustid

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 9, stk. 1 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 1:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed.

Stk. 2. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 3. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 9, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 3:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.

Stk. 4. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn.

Stk. 5. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 5:

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 6. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 6:

Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratræden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

§ 11. Ikrafttræden mv.

Denne aftale har virkning fra 1. april 2024 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 2. Med virkning fra 1. april 2024 ophæves organisationsaftale af 27. marts 2019 for afdelingsledere og uddannelseskonsulenter ved AMU-centrene.

Stk. 3. Ansatte, der er omfattet af denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 20. marts 2025

Serviceforbundet

Franzie Østergaard Jacobi

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Jonas Bajda Kildevang-Jakobsen