

Skematisk oversigt over de forskellige ”tillæg” til DTS-ledere i Skatteministeriet

| Tillæg | Hvem | Hvor meget | Proces | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|---------|--|---------|----------|---------|----------|----|-----------------|---|--------|----|-----------------|---|--------|----|-----------------|---|--------|----|-----------------|---|---------|--|
| <p>Honorering for Særlig Indsats 2018</p> <p>Honorering af særlig indsats er et engangsudbetalt vederlag, der ydes som en skønsmæssigt fastsat belønning for en præsteret særlig indsats/resultater.</p> | <p>Alle funktionsledere og derover.</p> <p>Ledere i funktion for en periode på mere end 3 måneder er også omfattet.</p> | <p>Beløbsrammerne kan ses i nedenstående skema:</p> <table border="1" data-bbox="770 300 1496 539"> <caption>Tabel 2. Lønbånd for engangsvederlag til LR 36-39 i Skatteministeriets styrelser</caption> <thead> <tr> <th rowspan="2">Lønramme</th> <th colspan="2">80 pct.</th> <th>20 pct.</th> </tr> <tr> <th>Interval</th> <th>Minimum</th> <th>Maksimum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>36</td> <td>20.000 - 60.000</td> <td>0</td> <td>70.000</td> </tr> <tr> <td>37</td> <td>30.000 - 70.000</td> <td>0</td> <td>80.000</td> </tr> <tr> <td>38</td> <td>40.000 - 80.000</td> <td>0</td> <td>90.000</td> </tr> <tr> <td>39</td> <td>50.000 - 90.000</td> <td>0</td> <td>100.000</td> </tr> </tbody> </table> | Lønramme | 80 pct. | | 20 pct. | Interval | Minimum | Maksimum | 36 | 20.000 - 60.000 | 0 | 70.000 | 37 | 30.000 - 70.000 | 0 | 80.000 | 38 | 40.000 - 80.000 | 0 | 90.000 | 39 | 50.000 - 90.000 | 0 | 100.000 | <p>Alle ledere indkaldes til en samtale med deres overordnede leder.</p> <p>Samtalerne og resultatet heraf skal være afsluttet ved udgangen af januar måned.</p> |
| Lønramme | 80 pct. | | | 20 pct. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Interval | Minimum | Maksimum | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | 20.000 - 60.000 | 0 | 70.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | 30.000 - 70.000 | 0 | 80.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 38 | 40.000 - 80.000 | 0 | 90.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39 | 50.000 - 90.000 | 0 | 100.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>PULS – herunder tillægsforhandling for leder</p> | <p>Alle funktionsledere og derover.</p> | <p>Det er den enkelte styrelse, som beslutter, hvor mange midler der vil være til rådighed i puljen.</p> <p>Der er tale om varige og midlertidige tillæg med løbende udbetaling.</p> <p>Beløbsramme er ikke fastlagt endnu.</p> | <p>Ledere forhandler egne tillæg med nærmeste leder.</p> <p>De enkelte resultater af forhandlingerne skal godkendes af DTS inden udmøntning.</p> <p>Den endelig proces er ikke fastlagt endnu, men det er målet at PULS for ledere skal afholdes inden sommerferien.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>OK18 – særlig pulje afsat som et alternativ til en generel forhøjelse af basislønnen for den omfattede gruppe af funktionsledere (DTS tjenestemænd), der har en lavere basisløn end de overenskomstansatte funktionsledere inden for DTS’ forhandlingsområde.</p> | <p>Alle DTS-funktionsledere ansat pr. 1. oktober 2018 på tjenestemandsvilkår</p> | <p>Forskellen mellem basislønnen udgør årligt i omegnen af kr. 14.580 excl. pension. Puljen skal anvendes til varige lønforbedringer.</p> <p>Tillæggene skal udmøntes efter en konkret forhandling, og må IKKE anvendes til et lige og generelt løft til alle omfattede tjenestemandsansatte funktionsledere.</p> <p>Puljen skal fordeles efter en 80-20-model, hvor 80 pct. af alle tillæggene skal være på mellem 10.000 og 20.000 kr., mens de resterende 20 pct. enten kan ligge under eller over med 0 kr. som minimum og 30.000 kr. som maksimum.</p> | <p>Alle funktionsledere indkaldes af deres overordnede leder til en forhandling om størrelsen på tillægget.</p> <p>Det samlede resultat af forhandlingerne skal godkendes af DTS inden udgangen af februar måned 2019.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |