



Chefkredsen

En sommerhilsen

Vi kan konstatere, at der er usikkerhed om hvilken betydning de kommende ændringer i cheflønninger vil få, derfor har bestyrelsen opstillet en kort status på forholdene vedrørende chefløn.

Helt overordnet kan det siges, at der **ikke** foreligger en aftale om den konkrete udmøntning. I forhandlingerne opereres naturligvis indenfor de rammer, som er opstillet ved den aftale som blev indgået i januar måned:

En chefløn vil fremover bestå af følgende elementer:

- Den faste løndel
- **Cheflønstillæg** – som er et fast månedligt udbetalt tillæg
- **Opgavetillæg** – som kan være midlertidige, anvendes for sikre ensartet fast aflønning for sammenlignelige opgaver, herunder tyngden og omfanget i opgaverne – er et månedligt udbetalt tillæg
- **Personlige tillæg** – der som hovedregel vurderes hvert 3. år, **kan** tildeles kontorchefer, projektchefer og afdelingsledere og skal honorere individuel udvikling af kvalifikationer – er et månedligt udbetalt tillæg

Den indgåede aftale om disse tre tillægstyper ligger på Chefnyt under menupunkt - Aftaler.

- **Resultatløn for LR 39/ Honorering af særlig indsats for øvrige ledere** – udbetales årligt – som udgangspunkt i april kvartal.

Den indgåede aftale om disse tillæg ligger på Chefnyt under menupunkt - Resultatløn.

Rammen for fremtidig løn til chefer ligger indenfor en kombination af den faste løndel og de fire nævnte tillægstyper.

Fast løndel:

- Den enkeltes faste løndel er uændret - Overenskomstansatte medlemmer får et årligt tillæg, som bevirker en løn som er 13.564 kr. større end tjenstemandsansatte medlemmer. Dette forhold kan ændres ved overenskomstforhandlinger med Finansministeren. Det lykkedes **ikke** at få det ændret ved de forhandlinger som blev gennemført i foråret 2011. Punktet står på Chefkredsens huskeliste til de næste overenskomstforhandlinger i 2013.

Løntillæg:

Der skal tages forbehold for, at der ikke er indgået aftale om konkret udmøntning men der tegner sig følgende billede.

- Det er hensigten fra parterne i forhandlingerne om udmøntning af cheflønsaftalen fra januar måned at ingen skal gå ned i løn. Derfor opereres med en arbejdsmodel hvor **chefløntillæg** generelt set skal svare til de hidtil udbetalte faste tillæg for den store gruppe af medlemmer, som ikke har specielle forhold.

For medlemmer med særlige personlige tillæg og lignende må endelig afklaring afvænte de konkrete aftaler, men hensigtserklæringen om ”ingen lønnedgang” gælder også her. Der kan i disse tilfælde være tale om, at eventuelle ”nye” tillæg (opgavetillæg og personlige tillæg) modregnes i ”gamle” tillæg.

- De to tillæg – **Opgavetillæg** og **personlige tillæg** - er nye tillæg, som skal finansieres af de puljer på henholdsvis 1 mio. kr. (LR 37+) og 1,2 mio. kr. (LR 36), som aftalen om restpulje fra resultatløns for årene 2006 – 2009 kaster af sig (denne aftale ligger også på Chefnyt under menu-punkt Aftaler).

Rent teknisk vil begge puljer blive reduceret med en pensionsandel, da der for de personer som opnår tillæg, også vil ske indbetaling til den pågældendes pensionsordning.

Direktionens forslag til fordeling af disse tillæg på personer vil blive udarbejdet hen over sommeren – og der vil efter sommerferien være forhandlinger om en aftale med virkning fra 1. januar 2011.

- Den indgåede aftale om **resultatløn/honorering af særlig indsats**, nævner også de gennemsnitlige beløb som er afsat til de enkelte stillingskategorier for 2011. Disse gennemsnitsbeløb svarer til gennemsnitsbeløbene for resultatløns 2010, som netop er udbetalt.

Selv om det er risikabelt vil vi opstille to eksempler på ”normale” lønninger i 2011 niveau i det nye system:

Afdelingsleder:

En afdelingsleder som hidtil har fået (samlet løn og tillæg)

- 492.000 kr. + resultatløns (for 2010 gennemsnitligt 39.800 kr. ved 100% målopfyldelse).

vil fremover få

- 492.000 kr. (fast løn og cheflønstillæg) + honorering af særlig indsats (for 2011 gennemsnitligt 39.800 kr.).
- Dertil kommer den pågældendes **eventuelle opgavetillæg eller personlige tillæg** fra puljen på 1.2 mio. kr.

Direktør:

En direktør som hidtil har fået

- 717.423 kr. + resultatløn (for 2010 gennemsnitligt 93.200 kr. ved 100% målopfyldelse).

Vil fremover få

- 717.423 kr. (fast løn og cheflønstillæg) + honorering for særlig indsats (for 2011 gennemsnitligt 93.200 kr.).
- Dertil kommer den pågældendes **eventuelle opgavetillæg** fra puljen på 1 mio. kr.

Øvrige stillinger i LR 37+ vil i princippet blive reguleret på samme måde – forskellen på slutlinien vil også for disse stillinger være den **eventuelle** andel af 1 mio. kr puljen.

Bestyrelsen håber at denne meddelelse besvarer nogle af de mange stillede spørgsmål, og vi håber at vi hurtigt efter sommerferien kan præsentere en endelig aftale.

På SKAT's intranet er bebudet orienteringsmøder om cheflønsaftalen efter sommerferien. DTS gennemførte disse orienteringsmøder med den tidligere formand forud for generalforsamlingen i foråret. Det er dog aftalt, at DTS-medlemmer kan deltage i de kommende møder hvis den enkelte ønsker det. Hvis der sker udvikling så møderne vil indeholde nyt ud over den aftale, som der tidligere er orienteret om overvejes mødedeltagelse ud fra den nye situation.

Vi vil ønske alle en god sommer og håber på godt vejr – både for forhandlinger og sommerferie.

Mange hilsener

Chefkredsen - Bestyrelsen