

## INDHOLD

## Side

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	4
§ 2. Ansættelsesformer.....	4
§ 3. Løn .....	5
§ 4. Løn - ungarbejdere .....	7
§ 5. Arbejdsbestemte tillæg.....	7
§ 6. Arbejdstid m.v.....	7
§ 7. Arbejdstidens placering.....	8
§ 8. Tjenestelister .....	8
§ 9. Overarbejde.....	10
§ 10. Konvertering til omsorgsdage.....	11
§ 11. Midlertidig tjeneste i højere stilling .....	11
§ 12. Opsigelse.....	12
§ 13. Rationalisering eller udbud/udlicitering.....	12
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse .....	14
Bilag A. Protokollat .....	15
Bilag B. Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer.....	17

# Organisationsaftale mellem Finansministeriet og Forbundet af Offentligt Ansatte for husmedhjælpere i staten.

## Forord

Finansministeriet og Forbundet af Offentligt Ansatte har den 22. marts 2000 indgået medfølgende organisationsaftale for husmedhjælpere i statens tjeneste.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 25. juni 1999 (Fmst.nr. 016-99) det samlede overenskomstgrundlag.

Den hidtidige organisationsaftale af 16. november 1998 for husmedhjælpere (Fmst.nr. 106-98) ophæves herved.

Opmærksomheden henledes på, at organisationsaftalen er indgået med Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA). Hovedforbundets adresse er: Staunings Plads 1-3, 1790 København V.

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger Fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel.

## § 1. Organisationsaftalens dækningsområde/personkreds

Organisationsaftalen gælder for husmedhjælpere, herunder medhjælpere i køkkener, ansat i staten eller ved selvejende institutioner, der er berettiget til statstilskud, og for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastlægge løn- og ansættelsesvilkår.

## § 2. Ansættelsesformer

Der gælder 2 ansættelsesformer for husmedhjælpere.

### 1) Månedslønnede:

- a. Husmedhjælpere med aflønning efter skalatrin 9,10, 11, 12, 13 og 15 (samt trin 16 fra 1. april 2000) og med et ugentligt timetal på mindst 15 timer aflønnes med månedsløn.
- b. Husmedhjælpere med et ugentligt timetal på mindre end 15 timer aflønnes dog med månedsløn efter 10 års uafbrudt ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

**2) Timelønnede:**

Øvrige husmedhjælpere, herunder ungarbejdere aflønnes med timeløn.

stk. 2. Husmedhjælper ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed kaldes skolemedhjælper.

Stk. 3. Overgang til månedslønsansættelse sker fra den 1. i måneden, efter at den pågældende har opnået 6 måneders anciennitet på skalatrin 9. Såfremt den krævede anciennitet opnås den 1. i en måned, sker overgang til månedslønsansættelse dog med virkning fra denne dato.

**Bemærkninger til § 2. Ansættelsesformer**

Der udleveres et ansættelsesbevis til den ansatte, jf. Finansministeriets cirkulære af 28. september 1999 (Fmst.nr. 061-99).

Det henstilles, at der gives en nyansat medarbejder en vejledende beskrivelse af det arbejde, hvormed den pågældende fortrinsvis agtes beskæftiget, og at medarbejderen får lejlighed til at gøre sig bekendt med eventuelle foreliggende skriftlige arbejdsbeskrivelser.

**Til § 2, stk. 3. Lønanciennitet (og fælles-ok § 5, stk. 3)**

Det vil efter § 5, stk. 3, i fællesoverenskomsten være naturligt at tillægge forhøjet lønanciennitet for tidligere ansættelse i offentligt eller privat regi som rengøringsassistent, husmedhjælper, køkkenmedhjælper, husassistent, omsorgsmedhjælper eller hjemmehjælper.

Ved fratræden udstedes et anciennitetskort til den ansatte.

**§ 3. Løn**

Lønnen til husmedhjælpere beregnes på grundlag af en årsløn, der svarer til lønnen på skalatrin 9, 10, 11, 12, 13 og 15.

Alle skalatrin er 2-årige på nær skalatrin 9, der er 1-årigt.

Til husmedhjælpere i stedtillægssats II-V ydes et pensionsgivende tillæg til ansatte med mindst 2 års anciennitet på skalatrin 15. Tillægget udgør 1217 kr. om året eksklusiv pension (1.oktober 1997 niveau).

**Ændring pr. 1. april 2000:**

Med virkning fra 1. april 2000 tilføjes skalatrin 16.

Samtidig bortfalder tillægget til ansatte i stedtillægssats II-V med mindst 2 års anciennitet på skalatrin 15.

Stk. 2. For deltidsbeskæftigede beregnes månedslønnen og evt. løntillæg som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 3. Lønnen til månedslønnede skolemedhjælpere beregnes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følger:

$$B = \frac{\text{Det aftalte årlige antal arbejdstimer}}{1676}$$

Månedslønnen beregnes herefter som en  $1/12 \times B \times$  årslønnen på det aktuelle skalatrin.

### Bemærkninger til § 3, stk. 3. Skolemedhjælpere

Den særlige lønberegningsteknik for *skolemedhjælpere* skal ses på baggrund af, at disse har et mindre antal årlige arbejdsdage end andre under overenskomstens område. Den angivne beregningsmetode sikrer, at de pågældende får udbetalt en årlig løn, fordelt på 12 måneder, der svarer til den faktiske arbejdstid i den del af året, hvor institutionen har åbent.

"Det aftalte årlige antal arbejdstimer" findes ved at multiplicere det **daglige timetal** med det antal dage, hvori der arbejdes. Hvis **hovedrengøring** eller lignende er fastlagt på forhånd med et bestemt timeantal til den enkelte medarbejder, kan dette timetal eventuelt indgå i beregningen. En medarbejders merarbejde, f.eks. på grund af andres sygdom, må ikke indgå i beregningen af beskæftigelsesgraden, men honoreres særskilt.

Bestemmelsen kan illustreres ved følgende eksempel:

A - der den 1. april 1999 er på skalatrin 11 (stedtillægssats 3) - er ansat til i skoleåret at arbejde 40 uger á 20 timer = 800 timer. Det er endvidere aftalt, at A herudover skal deltage i hovedrengøring 40 timer pr. år.

Det aftalte årlige antal arbejdstimer for A er således 840, og A's beskæftigelsesgrad (B) er =

$$\frac{840}{1676}$$

Da årslønnen til en fuldtidsbeskæftiget på skalatrin 11 (stedtillægssats 3) pr. 1. april 1999 udgør Y kr. udgør A's årsløn pr. denne dato

$$\frac{Y \times 840}{1676} = Q \text{ kr.}$$

$$A's \text{ månedsløn} = \frac{Q \text{ kr.}}{12} = Z \text{ kr.}$$

Det bemærkes, at de nævnte lønninger er ekskl. eventuelle særlige ydelser (natpenge og lignende). Sådanne tillæg opgøres særskilt med henblik på udbetaling samtidig med en månedsløn.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at lønnen for udførelse af hovedrengøring ved skoler mv. skal følge samme lønudbetalingstermin, som gælder ved udbetaling af sædvanlig løn.

#### **§ 4. Løn - ungarbejdere**

Husmedhjælpere under 18 år betragtes som ungarbejdere. De kan ansættes, når beskæftigelsen har karakter af ferie eller sygeafløsning eller sker med henblik på uddannelse.

Stk. 2. Timelønnen for 16-årige og 17-årige udgør 1/1924 af henholdsvis 66 pct. og 74 pct. af årslønnen efter skalatrin 9.

#### **§ 5. Arbejdsbestemte tillæg**

Der ydes tillæg til husmedhjælpere, der fungerer som rengøringslederassistenter.

Stk. 2. Ansøgning om det i stk. 1 nævnte tillæg fremsendes af ansættelsesmyndigheden til Finansministeriet sammen med en stillingsbeskrivelse.

Stk. 3. Såfremt tildelte tillæg bliver ledige, skal der gives Finansministeriet meddelelse herom. Forhandling om genanvendelse sker hvert år pr. 1. april og 1. oktober.

#### **§ 6. Arbejdstid mv.**

Arbejdstiden er indtil 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Der kan ske ansættelse på deltid.

#### **Bemærkninger til § 6, stk. 2. Arbejdstid mv. (arbejdstidstilrettelæggelse og deltidsansættelse)**

Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, ved fremtidig antagelse af medarbejdere til varig beskæftigelse tilbydes en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer.

Det bør endvidere overvejes at tilbyde deltidsansatte øget arbejdstid, forinden der træffes beslutning om ansættelse af ny arbejdskraft.

Stk. 3. Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

Stk. 4. Månedslønnede husmedhjælpere skal for planlagt og udført arbejde på en søgnehelldag ydes en erstatningsfridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Stk. 5. Hvis en søgnehellidag falder på en ugentlig fridag, der ikke er en søndag, skal der ydes en erstatningsfridag for den ugentlige fridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Stk. 6. Hvis søgnehellidagen falder på en i øvrigt arbejdsfri dag (f.eks. på en lørdag) eller på en søndag, skal der ikke ydes en erstatningsfridag.

### **§ 7. Arbejdstidens placering**

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør er den i de enkelte institutioner hidtil gældende. Enhver ændring af arbejdstidens begyndelse og ophør kan kun finde sted efter drøftelse med de pågældende husmedhjælpere. Hvor der er tale om væsentlige ændringer i arbejdstidstilrettelæggelsen, skal disse varsles i god tid og senest 1 måned forud for iværksættelsen.

Stk. 2. Arbejdet kan undtagelsesvis tilrettelægges som delt tjeneste, og kun således at den daglige arbejdstid deles en gang pr. dag.

Stk. 3. Såfremt en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes med mere end ½ time den enkelte dag, ydes der hushjælpere et kompensationsbeløb på 10,70 kr. pr. gang.

#### **Bemærkninger til § 7, stk. 3. Arbejdstidens placering**

For heldagsbeskæftiget personale forudsættes det, at arbejdet tilrettelægges således, at den enkelte medarbejder har ret til en uforstyrret spisepause (uden løn) på ½ time pr. dag, og at spisepausens begyndelse fastsættes til et bestemt tidspunkt hver dag. Dette tidspunkt behøver ikke at være det samme alle ugens dage.

### **§ 8. Tjenestelister**

Der udarbejdes tjenestelister, der omfatter samtlige medarbejdere med skiftende arbejdstid (bortset fra afløsningspersonale, jf. stk. 5).

Stk. 2. Tjenestelisterne, der omfatter en periode på mindst 4 uger, angiver for den enkelte medarbejder tjenestens beliggenhed og fridagenes placering. For medarbejderne, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre medarbejders sygefravær mv., skal tjenestelisterne alene angive fridagenes placering.

Stk. 3. Tjenestelisterne udleveres til tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Ved tilsigelse til arbejde uden forbindelse med den faste arbejdstid ydes betaling for minimum 3 timer.

Stk. 5. Når en afløser tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende meddelelse om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Ved eventuel overskridelse af den forventede varighed ydes betaling for hver påbegyndte ½ time. Såfremt der ved tilsigelsen ikke er givet meddelelse om den forventede varighed, ydes der mindst betaling for 4 timers normal tjeneste.

### **Bemærkninger til § 8. Tjenestelister**

#### **a) Tjenestelister**

Tjenestelisterne henstilles udarbejdet

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen de førstkommande mindst 4 uger,
- eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.

Parterne er enige om at fremhæve, at der om fornødent kan foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning af de berørte medarbejdere.

Det forudsættes, at det ved udarbejdelse af tjenestelister tilstræbes, at der sker en ligelig fordeling af fridagene - herunder af eventuelle sammenhængende lørdag-søndagsfridage - blandt de ansatte.

#### **b) Afløsere**

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I de tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendegives over for afløseren, og der ydes i denne situation, betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed. Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempel:

Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)	Arbejdets faktiske varighed	Betaling for
a. 3 timer	3 timer	3 timer
b. 3 timer	3 timer 10 min.	3½ timer
c. 3 timer	2½ timer	3 timer
d. 5 timer	3 timer	5 timer
e. Ingen	3 timer	4 timer
f. Ingen	5 timer	5 timer

### § 9. Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde ud over 74 timer inden for en samlet periode på 2 uger.

Stk. 2. Overarbejde beregnes særskilt for hver 2-ugers periode og afrundes opad til nærmeste ½ time.

Stk. 3. Overarbejde skal så vidt muligt søges godtgjort med fritid, der skal være af samme varighed, som det præsterede arbejde med tillæg af 50 pct., som afrundes opad til hele timer. For fritimerne ydes almindelig timeløn. Når erstatningsfritiden ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag højst udlignes 7,4 timer.

Stk. 4. Såfremt den omhandlede fritid ikke kan gives, udbetales overarbejdspenge efter de for tjenestemænd gældende satser. Der bortses i så fald fra det ovenfor omhandlede tillæg til fritiden.

#### Bemærkninger til § 9. Overarbejde og afspadsering

Når overarbejde og deltidsbeskæftigedes merarbejde forekommer, skal afspadsering så vidt muligt finde sted.

Afspadseringstidspunktet fastsættes efter drøftelse med den ansatte, idet afspadsering skal finde sted inden udløbet af den tredje kalendermåned efter over- eller merarbejdets udførelse. Afspadsering kan dog ske efter dette tidspunkt, såfremt institutionen imødekommer den ansattes anmodning herom.

Parterne er enige om at henlede opmærksomheden på muligheden for i de enkelte samarbejdsudvalg at aftale nærmere principper for afspadsering.

## § 10. Konvertering til omsorgsdage

Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afspadses inden for en lokalt fastsat frist, kan den ansatte i stedet vælge at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgåede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Omsorgsdagene/-timerne afvikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 4 i nævnte aftale.

Stk. 3. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med over-/merarbejdsbetaling.

Stk. 4. Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af over-/merarbejdstimer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer. Maksimum kan dog ikke fastsættes lavere end et timetal svarende til i alt 10 omsorgsdage.

### Bemærkninger til § 10. Konvertering til omsorgsdage

Som led i overenskomstforhandlingerne i 1995 blev der i barselsaftalen indført ret til 10 omsorgsdage som følge af barsel og adoption for ansatte, der bliver forældre efter den nye aftales ikrafttræden.

I tilknytning hertil blev det samtidig aftalt at åbne mulighed for, at ansatte, herunder også medarbejdere der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen, kan opspare omsorgsdage ved konvertering af eventuel ikke-afviklet afspadseringsfrihed, der er givet som kompensation for tidligere udført over-/merarbejde.

Ordningen er frivillig, således at det er den ansatte, der vælger, om den ikke-afviklede frihed skal honoreres efter de almindelige regler om over-/merarbejdsbetaling eller konverteres til omsorgsdage.

Der kan fastsættes et maksimum for antallet af afspadseringstimer, der kan omdannes til omsorgsdage. Maksimum fastsættes af ansættelsesmyndigheden, dog således at de ansatte som minimum skal have mulighed for at opspare 10 omsorgsdage.

## § 11. Midlertidig tjeneste i højere stilling

De for tjenestemænd gældende regler om midlertidig tjeneste i højere stilling finder tilsvarende anvendelse for ansatte omfattet af nærværende organisationsaftale.

## § 12. Opsigelse

Månedslønnede husmedhjælpere, som opsiges, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere ved institutionen opnået opsigelses-anciennitet. Såfremt den pågældende dokumenterer ikke at have haft arbejde i fraværstiden inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres ovenstående "1 år" til "2 år".

## § 13. Rationalisering eller udbud/udlicitering

Såfremt der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører de ansatte, tilsiger forbundet sin støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger mv. optages der drøftelser mellem de berørte parter, jf. dog stk.4.

Stk. 2. Tilsvarende gælder ved udbud og udlicitering.

Stk. 3. Når der er oprettet samarbejdsudvalg, og når husmedhjælperne er repræsenteret i udvalget, finder drøftelserne sted der.

Stk. 4 Hvis der ikke er oprettet samarbejdsudvalg eller hvis husmedhjælperne ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, skal ansættelsesmyndigheden informere de ansattes tillidsrepræsentant eller forbundets lokale afdeling om planerne. Planerne drøftes med de ansattes tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling, såfremt tillidsrepræsentanten eller forbundets lokale afdeling fremsætter anmodning herom.

### **Bemærkning til § 13. Rationalisering eller udbud/udlicitering**

Det understreges, at drøftelser i samarbejdsudvalg kun er tilstrækkelige, når husmedhjælperne er direkte repræsenteret deri.

Er der ikke oprettet samarbejdsudvalg eller er husmedhjælperne ikke repræsenteret i samarbejdsudvalget, skal ansættelsesmyndigheden informere de ansattes tillidsrepræsentant eller forbundets lokale afdeling om planerne. Dette skal ske med henblik på, at planerne kan blive drøftet mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten og forbundets lokale afdeling, såfremt tillidsrepræsentanten/forbundets lokale afdeling fremsætter anmodning herom.

Såfremt der ved de lokale drøftelser fremsættes begæring herom, kan Forbundet af Offentligt Ansatte (hovedforbundet) inddrages i drøftelserne.

Opmærksomheden henledes på, at Kommuneinformation nr. 12 og nr. 19 kan bruges som vejledning ved gennemførelse af rationalisering.

**Bemærkninger til:****§ 15 i fællesoverenskomsten, arbejdstidsbestemte tillæg**

Månedslønnede husmedhjælpere er også for arbejdsfrie søgnehellidage berettiget til forskudttidstillæg (natpenge mv.) for tjeneste, der normalt ville være udført i forskudt tid, såfremt dagen havde været normal arbejdsdag for den pågældende.

**§ 25 i fællesoverenskomsten, opsigelse**

Uanset husmedhjælperens pligt til at give opsigelsesvarsel bør institutionen ikke værgе sig ved at træffe aftale med den pågældende om, at arbejdet straks kan fratrædes, hvis det bevises, at den pågældende er tilbudt et arbejde, der nødvendiggør, at opsigelsesvarslet ikke kan overholdes.

**§ 35 i fællesoverenskomsten, arbejdstøj**

Bestemmelsen om arbejdstøj skal forstås således, at der kan ydes arbejdstøj, såfremt der er indgået lokal aftale herom, eller indgås en lokal aftale eller på anden måde træffes bestemmelse herom.

**Kurser/ AMU-kurser**

Opmærksomheden henledes på, at der ved deltagelse i rengøringskurser/AMU-kurser mv. kan ydes tjenestefrihed med hel eller delvis løn efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990, samt § 22 i fællesoverenskomsten.

**Ensidigt gentaget arbejde**

Endelig henledes opmærksomheden på den af arbejdsmarkedets parter i arbejdsmiljøområdet udarbejdede handlingsplan om ensidigt gentaget arbejde. I følge denne skal der udarbejdes en handlingsplan for, hvordan man inden år 2000 vil halvere omfanget af ensidigt gentaget arbejde med helbredsskader til følge.

Ensidigt gentaget arbejde kan bl.a. reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse.

**§ 14. Ikrafttræden og opsigelse**

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 1999 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2002.

København, den 22. marts 2000

Forbundet af Offentligt Ansatte

**Ann. Marie Liepke**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Lone Retoft**

# PROTOKOLLAT FOR HUSMEDHJÆLPERE I FORSVARETS CAFETERIER

Protokollat til organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Forbundet af Offentligt Ansatte vedrørende husmedhjælpere, herunder medhjælpere i køkkener i statens tjeneste.

## **Aftale vedrørende medhjælpere i forsvarets cafeterier fornys således:**

### **1. Vikartillæg. Tørkosttillæg**

Den medhjælper, der fungerer som nærmeste medhjælp for kokken (kogersken) i køkkentjenesten og vikarierer for denne på fridage, under sygdom og ferie, vil - alt efter arbejdets omfang - ud over lønnen kunne vederlægges med et tillæg.

Tillægget udgør 297,19 kr. pr. måned (1. oktober 1997-niveau) og reguleres som tjenestemænds særlige og generelle tillæg.

Såfremt en medhjælper leder arbejdet i tørkosten, vil den pågældende ud over lønnen - alt efter arbejdets omfang - kunne vederlægges med et beløb af indtil samme størrelse som ovenstående vikartillæg.

### **2. Stedfortrædertillæg**

Hvis en medhjælper udpeges som stedfortræder for cafeteriabestyreren under dennes fravær i forbindelse med bl.a. ferie, fridage og kortere sygdomsperioder, får vedkommende et tillæg til månedslønnen svarende til 1/12 af forskellen mellem den for bestyrerstillingen i pågældende cafeteria klassificerede slutløn ekskl. stedtillæg og medhjælperløn på 9. skalatrin i 3 måneder.

Tillægget betales månedlig bagud sammen med lønnen.

### **3. Tillæg til ledende medhjælper**

Såfremt der efter aftale mellem organisationerne og Forsvarets Cafeterier, Centralledelsen, udpeges en medhjælper som ledende medhjælper i cafeteriafilialer, får vedkommende et tillæg til månedslønnen, som fastsættes af centralledelsen på grundlag af filialens størrelse og omsætning mv.

Beløbet er mindst 172,11 kr. pr. måned og højst 344,21 kr. pr. måned (1. oktober 1997-niveau) og reguleres som tjenestemænds særlige og generelle tillæg.

Protokollatet har virkning fra 1. april 1999 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2002.

København, den 22. marts 2000

Forbundet af Offentligt Ansatte

**Ann. Marie Liepke**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Lone Retoft**

## Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for husmedhjælpere i statens tjeneste.

### Generelle bemærkninger

Denne aftale har til formål at tilskynde til og understøtte iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer på statens arbejdspladser.

Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder f.eks. hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af forsøgene. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Der er i denne aftale taget udgangspunkt i § 6 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer (Fmst.nr. 050-99), hvorefter forsøgene etableres som et basis-lønssystem.

### **FOA Bemærkning:**

*Der er ikke aftalt en automatisk overgang til Ny Løn, men alene indgået en rammeaftale, om vilkårene for forsøg med Ny Løn.*

*Iværksættelse af forsøg med Ny Løn, kan ske såfremt der på arbejdspladsen er enighed herom.*

### **§ 1. Område**

Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. januar 2000 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for husmedhjælpere.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer (Fmst.nr. 050-99), hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 3. Forsøgene omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for de områder, der omfattes af forsøg.

## § 2. Lønssystemet mv.

Forsøg med lønssystemer inden for denne aftales område etableres som et basislønssystem, jf. § 6 i rammeaftalen om forsøg med nye lønssystemer (Fmst.nr. 050-99), dvs. med en landsdækkende basisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg mv., medmindre andet aftales.

Stk. 2. Som led i forsøget kan der endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den enkelte måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

Stk. 3. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

### Bemærkninger til § 2, stk. 3

Indgåelse af forhåndsftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse) eller den lokale FOA afdeling, hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemført et bestemt kursus eller en bestemt efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

Stk. 4. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, jf. § 4 og 5, stk. 1 og 2. Overtidstillægget følger bestemmelserne herom i organisationsaftalen.

## § 3. Basislønninger

Bestemmelsen i § 4 træder i stedet for § 3 i organisationsaftalen for husmedhjælpere.

Stk. 2. Basislønnen er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

## § 4. Basislønnen udgør på årsbasis:

164.500 kroner (Niveau 1. oktober 1997)

## § 5. Kvalifikations- og funktionstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af:

- a. Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer.
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- c. Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det arbejdsmarked.
- d. Hensyn til rekruttering og fastholdelse.

### **Bemærkninger til § 5, stk. 1 og 2**

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. § 6, stk. 5 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer (Fmst.nr. 050-99).

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg mv. fremgår af bilag 1.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til kvalifikations- og funktionstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg, midlertidige tillæg eller éngangsvederlag. Tillæggene angives i grundbeløb (1. oktober 1997).

### **§ 6. Arbejdstidsbestemte tillæg**

Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg efter de hidtil gældende regler.

### **§ 7. Lønregulering**

Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. § 7 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer (Fmst.nr. 050-99).

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

### **§ 8. Pension**

Der indbetales et pensionsbidrag af den enkelte ansattes basisløn, varige tillæg iht. § 5, samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10. Ansatte, der er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning, behandles pensionsmæssigt efter bestemmelsen i § 9 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer (Fmst.nr. 050-99).

Stk. 2. Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

Stk. 3. Indbetaling af pensionsbidrag sker efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 6.

### **Bemærkninger til § 8, stk. 3**

Basislønnen, varige tillæg iht. § 5 samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til StK:Pension, medmindre den pågældende er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning.

## **§ 9. Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler**

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

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 3. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger 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. 4. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens/-overenskomstens/aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 6. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 7. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 8. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med de herom i den enkelte aftale fastsatte regler.

**Bemærkninger til § 9, stk. 1**

Et væsentligt element i nye og decentralt orienterede lønsystemer 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 har aftalens parter delegeret kompetencen efter nedenstående retningslinier:

a) Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang, med henblik på at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

På arbejdstagersiden har Forbundet af Offentligt Ansatte bemyndiget vedkommende lokalafdeling til at føre forhandlinger om og indgå aftale om iværksættelse af lokale lønforsøg. Forbundet af Offentligt Ansatte anbefaler endvidere, at de lokale afdelinger videredelegerer denne kompetence i vidst mulig omfang.

Aftaler om tillæg m.v. efter det nye lønsystem indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse) eller FOA's lokale afdeling.

**§ 10. Overgangsordning for allerede ansatte**

Der ydes et særligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udligner den eventuelle forskel mellem den tidligere skalaløn og basislønnen i det nye lønsystem.

Stk. 2. Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægssdelen i den i stk. 1 nævnte løn. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

Stk. 3. Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommande anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun, i det omfang der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. januar 2000 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommande anciennitetstrin.

Stk. 4. Alle løndele reguleres som anført i § 7, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 2, som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

Stk. 5. Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af denne aftales andre bestemmelser.

### **§ 11. Øvrige bestemmelser**

Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke er omfattet af et forsøg med nye lønsystemer, men som forflyttes til et område, hvor der er etableret forsøg, er omfattet af reglerne i § 10.

Stk. 3. Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed finder reglerne i § 10 tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis en ansat, som er omfattet af et forsøg, uansøgt forflyttes til et område, hvor der ikke er indgået aftale om lønforsøg, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel. Udligningstillægget bortfalder pr. 1. april 2002, jf. § 12.

### **§ 12. Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem**

Hvis denne aftale pr. 1. april 2002 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Forbundet af Offentligt Ansatte.

Stk. 2. Ved evt. overgang til skalatrinssystemet skal den enkelte ansatte indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg.

### **§ 13. Ikrafttræden og opsigelse**

Denne aftale træder i kraft ved underskrivelsen og er uopsigelig i forsøgsperioden. Aftalen bortfalder pr. 1. april 2002.

København, den 22. marts 2000

Forbundet af Offentligt Ansatte

**Ann. Marie Liepke**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Lone Retoft**

## **Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.**

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

### **Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:**

- ◆ Efter- og videreuddannelse.
- ◆ Ansvarlighed.
- ◆ Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet.
- ◆ Fleksibilitet.
- ◆ Serviceorientering.
- ◆ Fornylse og strategisk tænkning.
- ◆ Arbejdskvalitet.
- ◆ Selvstændighed i jobbet.
- ◆ Engagement.
- ◆ Samarbejde og social ansvarlighed.
- ◆ Jobopfyldelse.
- ◆ Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende.
- ◆ Individuelle resultater.
- ◆ Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- ◆ Rekruttering og fastholdelse.

### **Eksempler på kriterier for funktionstillæg:**

- ◆ Specialistfunktioner.
- ◆ Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.
- ◆ Selvstændig beslutningskompetence.
- ◆ Budgetansvar.
- ◆ Kompleks opgavevaretagelse.
- ◆ Konsulentfunktioner.
- ◆ Oplærings- og uddannelsesfunktioner.
- ◆ Omstillings- og udviklingsopgaver.
- ◆ Projektdeltagelse.

- ◆ Planlægningsopgaver og/eller koordineringsopgaver.
- ◆ Brugerkontakt mv.
- ◆ Kompensation for særlige ulemper.

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions-/kvalifikationstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg, bør fremgå af hver enkelt aftale.