

**Organisationsaftale og Arbejdstidsaftale for
Køkkenmedhjælpere i statens tjeneste**

2005

FOA - Finansministeriet

Indholdsfortegnelse

CIRKULÆRE	4
Generelle bemærkninger	4
ORGANISATIONSaftALE	5
Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.	5
§ 1. Dækningsområde	5
§ 2. Ansættelse	5
Kapitel 2. Løn mv.	6
§ 3. Lønssystemet	6
§ 4. Basisløn (med virkning fra 1. april 2007)	8
§ 5. Pension for køkkenmedhjælpere, der er omfattet af civilarbejderloven (med virkning fra 1. april 2007)	8
§ 6. Overgangsordning for køkkenmedhjælpere, der er ansat før 1. april 2007	9
Kapitel 3. Arbejdstid	10
§ 7. Arbejdstid	10
§ 8. Deltid	11
Kapitel 4. Øvrige bestemmelser	11
§ 9. Afløser	11
§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling	12
§ 11. Opsigelse	12
§ 12. Rationalisering eller udbud/udlicitering	12
Kapitel 5. Forhandlingsregler mv.	14
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse	14
BILAG 1	15
KØKKENMEDHJÆLPERES LØNVILKÅR INDTIL 31. MARTS 2007 OG ARBEJDESTIDSREGLER INDTIL 30. SEPTEMBER 2006	15
BILAG 2	21
EKSEMPLER PÅ KRITERIER TIL ANVENDELSE VED DE LOKALE FORHANDLINGER OM FASTSÆTTELSE AF KVALIFIKATIONS- OG FUNKTIONSTILLÆG	21
BILAG 3	23
AFTALE OM PENSIONSFORHOLD FOR KØKKENMEDHJÆLPERE UNDER FORSVARSMINISTERIET OMFATTET AF CIVILARBEJDERLOVEN	23
ARBEJDESTIDSAFTALE	25

FOR TJENESTEMÆND M.FL. I STATEN	25
Indledning.....	26
Generelle bemærkninger.....	26
Rammeaftale	26
To regelsæt	27
Over- eller merarbejdsgodtgørelse/ny afgrænsning	28
Kursusdeltagelse.....	28
Kapitel 1. Dækningsområde mv.	28
§ 1. Dækningsområde mv.	28
§ 2. Ansættelse.....	29
§ 3. Lokalaftaler.....	31
Kapitel 2. Fællesbestemmelser.....	32
§ 4. Arbejdstidens længde.....	32
§ 5. Arbejdstidsopgørelsen	34
§ 6. Over- og merarbejdsgodtgørelse.....	36
§ 7. Over- og merarbejdsgodtgørelse (fortsat)	36
§ 8. afspadsering.....	39
§ 9. omsorgsdage.....	40
§ 10. Arbejdstidens tilrettelæggelse	40
Kapitel 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid.....	41
§ 11. Ulempegodtgørelse	42
§ 12. Ulempegodtgørelse (weekendgodtgørelse)	44
Kapitel 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.....	46
§ 13. Fridage	46
§ 14. (kompensation for inddragelse af fridage)	47
§ 15. Ulempegodtgørelse	48
Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser	49
§ 16. Ikrafttræden.....	49

Cirkulære om organisationsaftale for køkkenmedhjælpere i statens tjeneste

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og FOA - Fag og Arbejde har den 25. september 2006 indgået medfølgende organisationsaftale for køkkenmedhjælpere.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 23. august 2006 (Perst.nr. 043-06) det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftale af 18. maj 2004 for køkkenmedhjælpere i statens tjeneste med tilhørende cirkulære (Perst.nr. 031-04) ophæves hermed.

2. Organisationsaftalen er indgået med FOA - Fag og Arbejde. Hovedforbundets adresse er: Staunings Plads 1-3, 1790 København V.

3. Der udleveres et ansættelsesbevis til den ansatte, jf. Personalestyrelsens cirkulære af 22. august 2002 (Perst.nr. 036-02).

4. Det henstilles, at institutionerne retter fokus mod medarbejdernes arbejdsmiljø med henblik på at minimere sygefraværet og reducere risikoen for nedslidning.

5. Endelig henledes opmærksomheden på Arbejdsmiljørådets udarbejdede handlingsplan om ensidigt gentaget arbejde. Ensidigt gentaget arbejde kan bl.a. reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse.

6. Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, f.eks. pga. sygdom eller orlov, og skønner institutionen, at fraværet vil give anledning til en øget arbejdsbelastning af betydeligt omfang, henstilles det til institutionen at overveje at ansætte vikarer.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 28. september 2006

P.M.V.

E.B.

Anne Rosendal

Organisationsaftale for køkkenmedhjælpere i statens tjeneste

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel samt rammeaftalen om nye lønsystemer.

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen gælder for køkkenmedhjælpere, herunder medhjælpere i kantiner og cafeterier, 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. Ansættelse

Der gælder to ansættelsesformer for køkkenmedhjælpere.

1) Månedslønnede:

- a. Køkkenmedhjælpere med et ugentligt timetal på mindst 15 timer aflønnes med månedsløn, når den krævede anciennitet er opnået, jf. stk. 2.
- b. Køkkenmedhjælpere med et ugentligt timetal, der er mindre end 15 timer om ugen, aflønnes dog med månedsløn efter 10 års uafbrudt ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

2) Timelønnede:

Øvrige køkkenmedhjælpere, herunder ungarbejdere, aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker fra den 1. i måneden, efter at den pågældende har opnået 6 måneders anciennitet på basisløntrin 1 (indtil 31. marts 2007: skalatrin 9). Såfremt den krævede anciennitet opnås den 1. i en måned, sker overgang til månedslønsansættelse dog med virkning fra denne dato.

Bemærkning til § 2, stk. 2.

Det vil efter § 4, 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.

Stk. 3. Køkkenmedhjælpere ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed kaldes skolemedhjælpere.

Stk. 4. Køkkenmedhjælpere under 18 år betragtes som ungarbejdere. De kan ansættes, når beskæftigelsen har karakter af ferie eller sygeafløsning eller sker med henblik på uddannelse.

Bemærkning til § 2.

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.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Lønssystemet

Lønssystemet består af en landsdækkende basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg og evt. resultatløn.

Stk. 2 Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 3 Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, eksklusiv eventuelt rådighedstillæg.

Bemærkning til § 3, stk. 3.

Der henvises i øvrigt til bilag 1 (indtil 30. september 2006) og Aftalen om arbejdstid for statens tjenestemænd § 6 (fra 1. oktober 2006).

Stk. 4. 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 løntrin.

Bemærkning til § 3, stk. 4.

Den særlige lønberegningsteknik for *skole*medhjælpere skal ses på baggrund af, at disse har et mindre antal årlige arbejdsdage end andre under organisationsaftalens 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 2005 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 2005 udgør Y kr. udgør **A**'s årsløn pr. denne dato

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

A's 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.

Efter overgangen til nyt lønsystem pr. 1. april 2007 udgøres årslønnen af basislønnen samt eventuelle tillæg, dog undtaget engangsvederlag.

Stk. 5. Timelønnen for 16-årige og 17-årige køkkenmedhjælpere udgør 1/1924 af henholdsvis 66 pct. og 74 pct. af årslønnen efter basisløntrin 1 (indtil 31. marts 2007: skalatrin 9).

§ 4. Basisløn (med virkning fra 1. april 2007)

Køkkenmedhjælpernes løn indtil **31. marts 2007** fremgår af bilag 1.

Stk. 2. Basislønnen udgør med virkning fra **1. april 2007**:

1. trin 170.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau
2. trin 172.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau
3. trin 175.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau

Stk. 3. Trin 1 er 2-årigt og trin 2 er 4-årigt.

Stk. 4. Til køkkenmedhjælpere i Hovedstaden (stedtillægsområde VI) ydes med virkning fra **1. april 2007** et tillæg på 5.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau.

§ 5. Pension for køkkenmedhjælpere, der er omfattet af civilarbejderloven (med virkning fra 1. april 2007)

Køkkenmedhjælpere under Forsvarsministeriet med civilarbejderpension er omfattet af pensionsaftale af 14. marts 2006, jf. bilag 3.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser der, efter de pensionsbestemmelser der var gældende før indgåelse af aftale om pensionsforhold, har medført, at den ansatte i pensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Stk. 3. Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 12,5 pct. af tillægget, hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i

pensionsaftalen fastlagde skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnene indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til StK:Supplementspension. For ansatte, der er fyldt 60 år på det tidspunkt, første indbetaling skal foretages, sker indbetalingen dog til StK:Supplementslivrente i StK:Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

§ 6. Overgangsordning for køkkenmedhjælpere, der er ansat før 1. april 2007

Samtlige køkkenmedhjælpere overgår med virkning fra 1. april 2007 til det nye lønsystem.

Stk. 2. For allerede ansatte skal den samlede, faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen.

Stk. 3. Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 4. Ansatte, der ved overgangen til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende 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 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 5. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenstefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

Stk. 6. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i samme eller tilsvarende stilling blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Bemærkning til § 6.

I den hidtidige faste løn indgår skalalønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg mv.), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

Der kan i den enkelte aftale indgå overgangsordninger om hidtidige arbejdsbestemte tillæg i forbindelse med bortfald af disse tillæg. Eksisterende tillæg, der som led i ophævelsen af aftalen om arbejdsbestemte tillæg er videreført som en del af ministeriernes lokallønsordninger, opretholdes dog som en del af det nye lønsystem, medmindre de opsiges, eller der lokalt indgås aftale om ændringer.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 7. Arbejdstid

De ansatte er med virkning fra 1. oktober 2006 omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for statens tjenestemænd. Indtil 30. september 2006 gælder de hidtil gældende arbejdstidsregler, jf. bilag 1.

Stk. 2. Aftale om arbejdstid for statens tjenestemænd § 5, nr. 1, 2. pkt. (om at pauser medregnes, hvis de varer mindre end en halv time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet), gælder ikke for ansatte under Forsvarsministeriets område. For ansatte under Forsvarsministeriets område gælder, at hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes med mere end ½ time den enkelte dag, ydes der køkkenmedhjælperen et kompensationsbeløb på 10,70 kr. pr. gang.

Bemærkning til § 7, stk. 2.

Bestemmelsen indebærer, at arbejdstiden for køkkenmedhjælperen ansat under Forsvarsministeriet er effektiv. Pauser medregnes således ikke i arbejdstiden uanset varigheden heraf.

§ 8. Deltid

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.

Bemærkning til § 8.

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

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

Kapitel 4. Øvrige bestemmelser

§ 9. Afløsere

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 $\frac{1}{2}$ time. Såfremt der ved tilsigelsen ikke er givet meddelelse om den forventede varighed, ydes der mindst betaling for 4 timers normal tjeneste.

Bemærkning til § 9.

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

§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling

De for tjenestemænd gældende regler om midlertidig tjeneste i højere stilling finder tilsvarende anvendelse for køkkenmedhjælpere.

§ 11. Opsigelse

Hvis en månedslønnet køkkenmedhjælper, der er blevet opsagt, genansættes inden et år, bevares den opsigelsesanciennitet, som køkkenmedhjælperen havde ved opsigelsen. Hvis den pågældende dokumenterer ikke at have haft arbejde i op til to år fra opsigelsen, ændres ovenstående ”et år” til ”to år”.

§ 12. Rationalisering eller udbud/udlicitering

Såfremt der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører køkkenmedhjælpere, 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.

Bemærkning til § 12.

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

Er der ikke oprettet samarbejdsudvalg eller er køkkenmedhjælperne 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 for-

bundets lokale afdeling, såfremt tillidsrepræsentanten/forbundets lokale afdeling fremsætter anmodning herom.

Såfremt der ved de lokale drøftelser fremsættes begæring herom, kan FOA - Fag og Arbejde (hovedforbundet) inddrages i drøftelserne.

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

Stk. 2. Tilsvarende gælder ved udbud og udlicitering.

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

Stk. 4. Hvis der ikke er oprettet samarbejdsudvalg eller hvis køkkenmedhjælperne 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.

Bemærkninger til

§ 11 i fællesoverenskomsten, arbejdstidsbestemte tillæg

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

§ 16 og 26 i fællesoverenskomsten, opsigelse

Uanset køkkenmedhjælperens pligt til at give opsigelsesvarsel bør institutionen ikke værge 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.

§ 22 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.

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 § 13 i fællesoverenskomsten.

Kapitel 5. Forhandlingsregler mv.

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2005 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2008.

København, den 25. september 2006

FOA - Fag og Arbejde
Dennis Kristensen
Ann Marie Liepke

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Klaus Matthiesen

Køkkenmedhjælperes lønvilkår indtil 31. marts 2007 og arbejdstidsregler indtil 30. september 2006

Lønvilkår – indtil 31. marts 2007

§ 1. Lønvilkår for køkkenmedhjælper - indtil 31. marts 2007

Lønnen til køkkenmedhjælper beregnes på grundlag af en årsløn, der svarer til lønnen på skalatrin 9, 10, 11, 12, 13, 15 og 16.

Stk. 2. Skalatrin 10, 11 og 12 er 2-årige og skalatrin 9, 13 og 15 er 1-årige.

Arbejdstidsregler – indtil 30. september 2006

§ 2. Arbejdstid mv. - indtil 30. september 2006

Arbejdstiden er indtil 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Der kan ske ansættelse på deltid.

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 køkkenmedhjælper skal for planlagt og udført arbejde på en søgnehelligdag ydes en erstatningsfridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Stk. 5. Hvis en søgnehelligdag 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 søgnehelligdagen falder på en i øvrigt arbejdsfri dag (f.eks. på en lørdag) eller på en søndag, skal der ikke ydes en erstatningsfridag.

Bemærkninger til § 2, 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.

§ 3. 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 køkkenmedhjælperer. 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 køkkenmedhjælperen et kompensationsbeløb på 10,70 kr. pr. gang.

Bemærkninger til § 3, 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.

§ 4. 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 § 4. Tjenestelister

a) Tjenestelister

Tjenestelisterne henstilles udarbejdet

- *enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen de førstkomende 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 tilkendes gives 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:

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

§ 5. 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 overarbejds- penge efter de for tjenestemænd gældende satser. Der bortses i så fald fra det ovenfor omhandlede tillæg til fritiden.

Bemærkninger til § 5. 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.

§ 6. Konvertering til omsorgsdage

Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afspadseres 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 3 i nævnte aftale.

Stk. 3. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 og 2 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 § 6. 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.

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:

- Kompetencegivende uddannelse/efter- og videreuddannelse
- Ansvarlighed
- Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- Fleksibilitet
- Serviceorientering
- Fornyelse og strategisk tænkning
- Arbejds kvalitet
- 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/genefyldt arbejde.

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.

Aftale om pensionsforhold for køkkenmedhjælpere under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter køkkenmedhjælpere på nyt lønsystem under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede køkkenmedhjælpere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret som følger:

Køkkenmedhjælpere aflønnet på skalatrin 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18

Skalatrin 9, 13 og 15 er 1-årige øvrige trin er 2-årige. Skalatrin 17 og 18 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 17 opnås efter 2 år på skalatrin 16, uanset om tiden på skalatrin 16 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 16 er opnået, opnås skalatrin 17 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 18 opnås efter 2 år på skalatrin 17 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 16 og eventuelt skalatrin 17, uanset om tiden på skalatrin 16 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 16 er opnået, opnås skalatrin 18 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en køkkenmedhjælper avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte køkken-

medhjælper kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med avancement, uanset hvor mange avancementer den pågældende opnår.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. april 2007.

Stk. 2. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 14. marts 2006

FOA - Fag og Arbejde
Ann Marie Liepke

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Pia Staniok

**Arbejdstidsaftale
For tjenestemænd m.fl. i staten**

**Gældende fra 1. oktober 2006
for køkkenmedhjælpere i staten**

Indledning

Finansministeriet og centralorganisationerne har den....indgået en ny aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. bilag 1.

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2006. Den erstatter aftale af 12. april 2000 om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd.

Aftalen omfatter tjenestemænd i staten.

Den gælder desuden på en række overenskomstområder.

I StK-fællesoverenskomsten er det således fastsat, at tjenestemændenes arbejdstidsaftale finder anvendelse, medmindre andet fremgår af den enkelte organisationsaftale.

I henhold til fællesoverenskomsten med LC, OC og CO II og på overenskomstområdet i øvrigt gælder tjenestemændenes arbejdstidsaftale derimod kun, hvis det udtrykkeligt fremgår af den enkelte organisationsaftale eller overenskomst.

Generelle bemærkninger

Den nye arbejdstidsaftale adskiller sig i såvel opbygning som indhold væsentligt fra den tidligere aftale.

Aftalen udsendes derfor med relativt fyldige cirkulærebemærkninger, der har til formål, dels at tydeliggøre parternes intentioner og de bagvedliggende principper, dels at beskrive nogle af de væsentligste forskelle i forhold til de hidtidige regler. Visse af de nye bestemmelser er desuden illustreret ved konkrete eksempler.

Herudover har parterne tilstræbt at gøre aftaleteksten lettere tilgængelig ved en forenkling af de enkelte bestemmelser – både indholdsmæssigt og sprogligt.

Rammeaftale

Aftalen er en rammeaftale, der fastlægger de grundlæggende regler, som statens arbejdspladser generelt må antages at have brug for, f.eks. regler om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen samt overtids- og ulempegodtgørelse.

En lang række detaljespørgsmål er derimod ikke længere centralt reguleret.

Hvis de lokale parter er enige om det, kan aftalen både suppleres og fraviges ved lokal aftale indgået efter § 3. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis man på den enkelte arbejdsplads har behov for regulering af forhold, som ikke er omtalt i den generelle arbejdstidsaftale, eller for regler af et andet indhold.

I overensstemmelse med den grundlæggende ide bag den generelle decentralisering er der med forenklingen af den nye arbejdstidsaftale i højere grad end tidligere lagt op til, at der lokalt kan aftales regler, der er tilpasset arbejds- og personaleforholdene på den enkelte ar-

bejdsplads.

For så vidt angår lokale og decentrale aftaler, der er indgået før 1. oktober 2006, henvises til bemærkningerne til § 16, stk. 4.

To regelsæt

En meget stor del af de ansatte arbejder på hverdage i dagtimerne og har som udgangspunkt altid fri i weekenden.

For disse ansatte er der normalt kun behov for forholdsvis få og enkle arbejdstidsregler.

For ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, er det derimod også nødvendigt med regler om fridagenes antal, deres længde, placering mv. Reglerne skal desuden tage hensyn til den fysiske og psykiske belastning ved skiftende og ubekvemme arbejdstider.

Som led i bestræbelserne på at forenkle arbejdstidsreglerne er der derfor aftalt et kortfattet regelsæt for ansatte med almindelig dagarbejdstid, dvs. ansatte hvis arbejdstid normalt er placeret i tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage.

Disse ansatte er ikke længere omfattet af regler om fridage, friheds-optjening, natpenge mv.

Der er i stedet aftalt nogle standardgodtgørelser for arbejde, der lejlighedsvis udføres uden for almindelig dagarbejdstid.

For ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, gælder der derimod som hidtil særlige regler om fridage. De ansatte optjener desuden fortsat afspadsering ved arbejde på ubekvemme tidspunkter, ligesom de har ret til tillæg efter natpengeaftalen.

Som nærmere beskrevet i bemærkningerne til aftalens § 2 består den nye arbejdstidsaftale således af 2 delvis forskellige regelsæt – et for ansatte med almindelig dagarbejdstid og et for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

Opdelingen er foretaget på den måde, at aftalen består af nogle fællesbestemmelser, der suppleres med særbestemmelser for henholdsvis ansatte med almindelig dagarbejdstid og ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

Opdelingen har alene til formål at imødekomme et ønske om et kort og enkelt regelsæt for ansatte, som ikke eller kun i meget begrænset omfang udfører arbejde uden for almindelig dagarbejdstid.

Der er således ikke med opdelingen tilsigtet nogen forskel i det gennemsnitlige godtgørelsesniveau for de to grupper af ansatte.

Over- eller merarbejdsgodtgørelse/ny afgrænsning

Den tidligere aftale indeholdt en lønrammeafgrænsning mellem ansatte, der var omfattet af reglerne om overarbejdsgodtgørelse, og ansatte, der var undtaget herfra.

I den nye aftale er der fastsat nogle kriterier for, hvilke ansatte der er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse. Der henvises til bemærkningerne til

§§ 6 og 7.

Kursusdeltagelse

Aftalen om arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse er ophævet for tjenestemænd samt for andre ansatte, der fuldt ud følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale.

Ansatte, der deltager i kurser efter pålæg eller anmodning fra ansættelsesmyndigheden, får herefter arbejdstid og rejsetid i forbindelse med kurser beregnet efter de almindelige regler i arbejdstidsaftalen.

Tilsvarende skal der fremover betales ulempegodtgørelser efter de almindelige regler i arbejdstidsaftalen.

Lokale aftaler om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse gælder dog fortsat efter 1. oktober 2006, jf. arbejdstidsaftalens § 16, stk. 4.

Ved deltagelse i kurser i øvrigt kan ansættelsesmyndigheden som hidtil yde tjenestefrihed med eller uden løn efter de almindelige regler herom.

For ansatte, der ikke er omfattet af eller som ikke fuldt ud følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale, gælder kursusaftalen som hidtil.

Kapitel 1. Dækningsområde mv.

§ 1. Dækningsområde mv.

Aftalen gælder ikke for undervisere.

Stk. 2.

Aftalen gælder ikke for undervisere.

Bemærkning til § 1, stk. 2

Aftalen gælder ikke for "undervisere". Der er ikke hermed tilset nogen ændring i forhold til tidligere, hvor "statens lærerpersonale" tilsvarende var undtaget fra arbejdstidsaftalen.

Stk. 3.

Ansatte med arbejde til søs er ikke omfattet af reglerne om fridage i § 10, stk. 3, § 13 og § 14.

Bemærkninger til § 1, stk. 3

Ansatte med tjeneste til søs er som hidtil ikke omfattet af reglerne om fridage.

§ 2. Ansættelse

Ved ansatte med almindelig dagarbejdstid forstås i denne aftale ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret i tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage.

Stk. 2.

Ansatte med almindelig dagarbejdstid er omfattet af bestemmelserne i kap. 2. Hvis arbejdstiden lejlighedsvis placeres uden for almindelig dagarbejdstid, gælder særbestemmelserne i kap. 3.

Stk. 3.

Ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, er omfattet af bestemmelserne i kap. 2 og særbestemmelserne i kap. 4.

Bemærkninger til § 2 (ansatte med almindelig dagarbejdstid/andre ansatte)

Fællesbestemmelser og særbestemmelser

1. Den nye arbejdstidsaftale skelner mellem

- a) ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, dvs. tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage, og*
- b) ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for dette tidsrum.*

Begge grupper er omfattet af nogle fællesbestemmelser om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen, over- og merarbejde samt arbejdstidens tilrettelæggelse, jf. kap. 2 (§§ 4 – 10).

For ansatte med almindelig dagarbejdstid suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om ulempe- og weekendgodtgørelse for lejlighedsvist arbejde uden for almindelig dagarbejdstid, jf. kap. 3 (§§ 11 - 12).

For andre ansatte suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om fridage og ulempegodtgørelser, jf. kap. 4 (§§ 13 - 15).

Sondringen mellem ansatte med og uden almindelig dagarbejdstid

2. Det er som nævnt afgørende for, hvilket af de to regelsæt den ansatte følger, om arbejdstiden må anses for "normalt" at være placeret inden for almindelig dagarbejdstid eller helt eller delvis udenfor.

Aftalen angiver ikke præcise kriterier for, hvornår arbejdstiden må anses for normalt at være placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

Der er således ikke fastsat detaljerede regler om, at f.eks. et bestemt antal aften-, nat-, lørdags- eller søndagstjenester inden for en given periode medfører, at den ansattes normale arbejdstid må anses for delvist at være placeret uden for almindelig dagarbejdstid og den ansatte dermed for omfattet af reglerne i kap. 4.

Fastlæggelsen heraf må ske lokalt efter en konkret vurdering.

Når der skal tages stilling til, hvilket af de 2 regelsæt en medarbejder skal følge, bør der lægges vægt på, om der regelmæssigt forekommer planlagte tjenester uden for almindelig dagarbejdstid, hyppigheden af sådanne vagter samt disses tidsmæssige udstrækning og belastning.

En ansat, der har en fast ugentlig aftenvagt, vil f.eks. normalt være omfattet af kap. 4. Tilsvarende gælder for en ansat, der har en lørdags- eller en søndagsvagt hver 3. uge.

En ansat, der har aftenvagt en gang om måneden eller lørdags- eller søndagsvagt 6 gange om året, vil derimod typisk være omfattet af bestemmelserne for ansatte med almindelig dagarbejdstid.

Hvis en ansat, der i øvrigt har almindelig dagarbejdstid, har rådighedsvagt i hjemmet uden for almindelig dagarbejdstid, indebærer det ikke i sig selv, at den pågældende bliver omfattet af kap. 4. Det er i den forbindelse uden betydning, om rådighedsvagten honoreres med særskilt betaling, eller timerne indgår i den normale arbejdstidsopgørelse.

Antallet af rådighedsvagter inden for en given periode sammenholdt med, hvor ofte der rent faktisk forekommer tilkald under vagten, kan på den anden side føre til, at det vil være relevant at anvende bestemmelserne for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

I tvivlstilfælde træffes afgørelsen af ledelsen. Hvis en organisation finder, at reglerne er anvendt i strid med aftalens forudsætninger, kan spørgsmålet dog efterfølgende behandles efter de almindelige regler om behandling af faglig strid.

Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan der indgås lokale aftaler, der præciserer afgrænsningerne på den enkelte arbejdsplads.

Enten særbestemmelserne i kap. 3 eller særbestemmelserne i kap. 4

3. Når en ansat, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, lejlighedsvis arbejder uden for almindelig dagarbejdstid, bliver den pågældende ikke omfattet af kap. 4 i disse situationer, men får ulempebillæg og weekendgodtgørelse efter kap. 3.

En ansat overgår således ikke til bestemmelserne i kap. 4, hvis arbejdstiden f.eks. i en enkelt uge placeres uden for almindelig dagarbejdstid, eller hvis der ekstraordinært pålægges lørdagsarbejde to weekender i træk.

Tilsvarende følger ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, kap. 4 også for arbejde, der udføres inden for normal dagarbejdstid.

Foretages der derimod en varig omlægning af arbejdstiden, f.eks. fra dagtjeneste til skifteholdstjeneste, overgår den ansatte til bestemmelserne for andre ansatte i kap. 4.

Dette gælder også, hvis omlægningen sker for en begrænset, men dog ikke ganske kortvarig periode, f.eks. hvis en medarbejder i en måned som led i et projekt får omlagt sin normale dagtjeneste til skiftende vagter.

Der kan eventuelt indgås lokal aftale om, hvad der skal gælde under en sådan tidsbegrænset omlægning.

§ 3. Lokalaftaler

Aftalens bestemmelser kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2.

Lokalaftaler indgås af de enkelte ministerier eller dem, de bemyndiger hertil, og vedkommende forhandlingsberettigede organisationer

eller dem, de bemyndiger hertil.

Stk. 3.

Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre andet aftales. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i denne aftale.

Bemærkninger til § 3

Bestemmelsen viderefører reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 om decentrale arbejdstidsaftaler, som samtidig ophæves for ansatte, der er omfattet af aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. bemærkningerne til § 16, stk. 3.

De enkelte ministerier mv. og organisationer afgør, på hvilket niveau aftaleretten skal varetages.

Finansministeriet forudsætter, at kompetencen videredelegeres i videst muligt omfang. Centralorganisationerne har tilsvarende henstillet til medlemsorganisationerne, at de videredelegerer aftaleretten til de lokale tillidsrepræsentanter eller, hvor sådanne ikke findes, til eventuelle lokale afdelinger.

Kapitel 2. Fællesbestemmelser

§ 4. Arbejdstidens længde

Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den normale arbejdstid gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Bemærkning til § 4, stk. 1

For tjenestemænd på Færøerne udgør den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid som hidtil 38 timer.

Stk. 2.

Arbejdstiden beregnes for en periode på 1 måned. Arbejdstiden for perioden udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrukket fridage samt eventuelle søgnehelligdage, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Bemærkning til § 4, stk. 2

Den normale arbejdstid beregnes for en periode, den såkaldte normperiode. Normperioden er 1 måned, medmindre andet er aftalt.

Arbejdstiden for perioden beregnes som 7,4 timer (for tjenestemænd på Færøerne 7,6 timer) x antallet af kalenderdage, ekskl. fridage og eventuelle søgnehelligdage¹, jf. eks. 1a.

Ved fridage forstås for ansatte med almindelig dagarbejdstid periodens lørdage og søndage, for andre ansatte fridage i henhold til § 13.

Søgnehelligdage, der falder på en ugedag, hvor den ansatte i forvejen altid har fri, fratrækkes ikke ved beregningen, jf. eks. 1b.

Eks. 1a. Beregning af arbejdstiden for en periode

Normperiode: 1 måned (april 2007)

Kalenderdage: 30

Fridage (lørdage og søndage/fridage efter § 13): 9

Søgnehelligdage (skærtorsdag, langfredag og 2. påskedag): 3

Arbejdsdage: 30 – 12 (periodens fridage + 3 søgnehelligdage) = 18

Ved fuldtidsbeskæftigelse: 18 x 7,4 t. = 133,2 t.

Ved deltidsbeskæftigelse (20 t./uge): 18 x 20/37 x 7,4 t. = 72 t.

Eks. 1b. Beregning af arbejdstiden for en periode

Arbejdstiden er placeret mandag til torsdag, således at den ansatte altid har fri om fredagen.

Normperiode: 1 måned (april 2007)

Kalenderdage: 30

Fridage (lørdage og søndage/fridage efter § 13): 9

Søgnehelligdage (bortset fra fredage, dvs. skærtorsdag og 2. påskedag): 2

Arbejdsdage: 30 – 11 (periodens fridage + 2 søgnehelligdage) = 19

Ved fuldtidsbeskæftigelse: 19 x 7,4 t. = 140,6 t.

Ved deltidsbeskæftigelse (20 t./uge): 19 x 20/37 x 7,4 t. = 76 t.

For tjenestemænd på Færøerne udgør arbejdstiden for perioden i eks. 1a henholdsvis 136,8 timer og 72 timer og i eks. 1b henholdsvis 144,4 timer og 76 timer.

¹ Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.

Den normale arbejdstid for en periode skal ikke ændres, selv om en eller flere af periodens fridage efterfølgende inddrages. Det hænger sammen med, at arbejdet på fridagen ikke indgår i den almindelige arbejdstidsopgørelse men honoreres særskilt, jf. § 12 og § 14.

Stk. 3.

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden forholdsmæssigt.

§ 5. Arbejdstidsopgørelsen

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. *Arbejdsdage* medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Bemærkning til § 5, nr. 1

Ansatte i Forsvaret er ikke omfattet af dette punkt

Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer og for deltidsansatte en forholdsmæssig del heraf.

Bemærkning til § 5, nr. 2 (dage med ret til fravær med løn)

Fravær med ret til løn er f.eks. sygedage, afspadsring, feriedage og tjenestefrihed med løn.

Dagene indgår i arbejdstidsopgørelsen med det planlagte timetal.

Hvis der ikke er planlagt noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer (for tjenestemænd på Færøerne 7,6 timer). For deltidsansatte medregnes en forholdsmæssig del heraf.

2. *Rejsetid* i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.

Bemærkning til § 5, nr. 3 (rejsetid)

De særlige regler om beregning af rejsetid i udlandet, arbejdsfri ophold og rejsetid, hvor der er stillet soveplads til rådighed, er bortfaldet.

Rejsetiden medregnes nu fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn.

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden, jf. eks. 2a.

Eks. 2a. Beregning af rejsetid

En ansat udfører almindeligt arbejde fra kl. 9 til kl. 15 og rejser herefter til kl. 23 (hvileperioden er nedsat efter § 10).

Ved arbejdstidsopgørelsen medregnes:

Almindeligt arbejde, jf. § 5, nr. 1: 6 timer

Rejsetid, jf. § 5, nr. 3: 8 timer

I alt medregnes: 14 timer

Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse, jf. eks. 2b.

Eks. 2b. Beregning af rejsetid

En ansat udfører almindeligt arbejde fra kl. 9 til kl. 11 og rejser herefter til kl. 1 (hvileperioden er nedsat efter § 10).

Ved arbejdstidsopgørelsen medregnes:

Almindeligt arbejde, jf. § 5, nr. 1: 2 timer

Rejsetid, jf. § 5, nr. 3: 13 timer (af den samlede rejsetid på 14 timer)

I alt medregnes: 15 timer

Rådighedstjeneste i hjemmet medregnes med 1/3 og rådighedstjeneste på arbejdsstedet med 3/4.

3. Tilkald med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde, eller tilkaldet sker som led i rådighedstjeneste.

Bemærkning til § 5, nr. 5 (tilkald)

Ved "tilkald" forstås, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet. Hvis arbejdet udføres fra den ansattes bopæl, er det derfor kun den faktiske arbejdstid, der medregnes.

Bemærkning til § 5

Der er ikke fastsat regler om afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid. Der foretages derfor ingen afrunding, medmindre andet aftales lokalt.

Den tidligere regel om, at en tilfældig forlængelse af arbejdstiden kun blev medregnet, hvis den udgjorde mere end 15 minutter pr. dag, er ikke videreført.

Efter de nye regler medregnes derfor også forlængelser på 15

minutter eller mindre pr. dag. Forlængelsen skal dog have været beordret eller nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetæ- gelse af arbejdsopgaverne.

§ 6. Over- og merarbejdsgodtgørelse

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perio- den, jf. § 4, godtgøres de overskydende timer således:

Timer, der overstiger arbejdstiden ved fuldtidsbeskæftigelse, godtgø- res med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Timer, der ikke overstiger arbejdstiden ved fuldtidsbeskæftigelse, godtgøres med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Stk. 2.

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for:

Ansatte, der er omfattet af cheflønsaftalen.

Ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse.

Ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæg- gelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt.

§ 7. Over- og merarbejdsgodtgørelse (fortsat)

Til ansatte, der er omfattet af § 6, stk. 2, kan ansættelsesmyndighe- den efter drøftelse med den ansatte yde merarbejdsgodtgørelse i form af afspadsering eller betaling. Dette gælder dog ikke for ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om merar- bejdsgodtgørelse.

Bemærkning til §§ 6 og 7

Ansatte med ret til overarbejdsgodtgørelse

A. I aftalen skelnes der som hidtil mellem ansatte, der får overskydende timer godtgjort med overarbejdsgodtgørelse, og ansatte, der kan få merarbejdsgodtgørelse.

Efter den tidligere arbejdstidsaftale var ansatte under lr. 24 omfattet af reglerne om overarbejde, medmindre deres nor- male tjeneste var ukontrollabel, eller de fik et særligt tillæg som godtgørelse for overarbejde.

Øvrige ansatte var omfattet af reglerne om merarbejde, medmindre andet var aftalt.

Den nye aftale undtager i stedet følgende ansatte fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse:

Ansatte, der er omfattet af cheflønsaftalen.

Herved forstås ansatte i lr. 35 og derover.

Ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse.

Som eksempler kan nævnes:

Ansatte, som får et tillæg som godtgørelse for overarbejde.

Ansatte/stillingskategorier, der i henhold til aftaler om nyt lønsystem er undtaget fra overarbejdsreglerne.

Ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt.

Som eksempler kan nævnes:

Ansatte med ledelsesbeføjelser, dvs. ansatte som har det overordnede ansvar for at lede og fordele arbejdet for andre.

Ansatte, der i væsentligt omfang selv tilrettelægger deres arbejdstid og arbejdsform, dvs. for hvem det ikke er fastlagt, hvor og hvornår en række af arbejdsopgaverne skal udføres, men hvor det afgørende er, at arbejdsydelsen præsteres eller "resultatet" leveres inden for de tidsrammer, der er fastsat af ledelsen.

Ansatte, der i deres daglige arbejde ikke umiddelbart er underlagt ledelsesinstrukser fra en overordnet medarbejder på arbejdspladsen, og hvis arbejdstid heller ikke på anden måde er direkte kontrollabel.

Flekstidsordninger, hvor de ansatte i et vist omfang selv kan placere dele af arbejdstiden inden for nærmere lokalt aftalte rammer, har ingen betydning for, om en ansat er omfattet af overarbejds- eller merarbejdsreglerne. Der kan dog være aftalt nærmere retningslinjer herfor i den konkrete flekstidsordning.

Distancearbejde, dvs. arbejde der i henhold til rammeaftalen om distancearbejde udføres uden for den normale arbejdsplads ved hjælp af en elektronisk kommunikationsforbindelse, er i henhold til distancearbejdsaftalen omfattet af arbejdstidsaftalens almindelige bestemmelser om over- og merarbejdsgodtgørelse.

Når parterne aftaler de nærmere retningslinjer for distancearbejdet, kan arbejdstidsbestemmelserne eventuelt fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

Overarbejdsgodtgørelse

B. Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den normale arbejdstid for perioden, godtgøres de overskydende timer som hidtil med afspadsering i et tilsvarende antal timer med et tillæg på 50 pct., med timeløn med et tillæg på 50 pct. eller med en kombination heraf.

For deltidsansatte ydes tillægget på 50 pct. dog kun for timer, der overstiger den normale arbejdstid ved fuldtidsbeskæftigelse.

Det er som hidtil en forudsætning, at arbejdet har været beordret eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Medmindre andet er aftalt, beregnes timelønnen som 1/1924 af årslønnen (for tjenestemænd på Færøerne 1/1976).

For tjenestemænd, der aflønnes efter skalatrinsystemet, beregnes timelønnen som hidtil på grundlag af den aktuelle årsløn på det pågældende skalatrin. Ved årslønnen forstås lønnen efter lønjusteringsaftalens kap. 1, inkl. procentregulering.

For tjenestemænd på nye lønsystemer fremgår det af den pågældende aftale om nyt lønsystem, hvilke løndele der indgår i beregningsgrundlaget.

For overenskomstansatte, der følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale, henvises til reglerne i den pågældende overenskomst eller organisationsaftale.

Merarbejdsgodtgørelse

C. Til ansatte, der er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse, kan der ydes merarbejdsgodtgørelse i form af afspadsering eller betaling, hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den normale arbejdstid for perioden.

Der kan dog ikke ydes merarbejdsgodtgørelse til ansatte, der i henhold til andre aftaler er undtaget fra reglerne om merarbejdsgodtgørelse. Det gælder f.eks. ansatte med topcheftillæg og ansatte, som er omfattet af § 5, stk. 2, i aftalen om chefløn.

Godtgørelsen fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter drøftelse med den enkelte ansatte.

Ved fastsættelsen indgår såvel en kvantitativ som en kvalitativ vurdering af merarbejdet, herunder merarbejdets omfang, den

præsterede indsats og resultatet heraf. Der kan desuden tages hensyn til eventuelle særlige omstændigheder, hvorunder merarbejdet er udført.

Tillæg, der er givet til specialkonsulenter og konsulenter i forbindelse med en ændring af de pågældendes merarbejdsregler, jf. § 23, stk. 4, i arbejdstidsaftalen af 12. april 2000, opretholdes uændret efter 1. oktober 2006.

§ 8. afspadsering

Afspadsering skal gives senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Afspadseringen kan efter aftale med den ansatte udskydes i op til 1 år efter opgørelsesperiodens udløb.

*Bemærkning til § 8, stk. 1 (frist for afspadsering)
Afspadseringsfristen er nu 3 måneder for både over- og merarbejde. Det er desuden blevet muligt at aftale med den ansatte, at afspadseringen udskydes i op til 1 år efter opgørelsesperiodens (normperiodens) udløb.*

Hvis over- eller merarbejdet ikke er afspadseret inden udløbet af den nævnte frist, skal der ske betaling ved den følgende lønudbetaling, medmindre den ansatte vælger at få den tilgodehavende afspadsering konverteret til omsorgsdage efter § 9.

Betaling kan også ske før fristens udløb, hvis ansættelsesmyndigheden vurderer, at afspadsering ikke vil være mulig eller hensigtsmæssig.

Stk. 2.

Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

*Bemærkning til § 8, stk. 2 (varsel)
Reglerne for varsling af afspadsering er ændret. Varsling skal herefter ske mindst 80 timer, før afspadseringen skal påbegyndes.*

Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen dog under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.

Stk. 3.

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Bemærkning til § 8, stk. 3 (afspadsering/sygdom)
Efter de nye regler har den ansatte ikke pligt til at påbegynde en planlagt afspadsering, hvis den pågældende er syg.

Hvis den ansatte bliver syg før arbejdstids begyndelse den dag, afspadseringen skulle være påbegyndt, har den pågældende derfor ret til erstatningsfrihed.

§ 9. omsorgsdage

Den ansatte kan vælge at få tilgodehavende afspadsering, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til omsorgsdage. Omsorgsdagene holdes efter reglerne i aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage. Der gælder dog ingen frist for afvikling af dagene.

Bemærkning til § 9, stk. 1
Barselsaftalens regler om bl.a. afvikling af omsorgsdage er ændret med virkning fra 1. oktober 2005. Der gælder dog fortsat ingen frist for afviklingen af omsorgsdage, der er op-tjent efter arbejdstidsaftalen.

Stk. 2.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres til omsorgsdage, dels for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 10 dage.

Bemærkning til § 9, stk. 2
Ansættelsesmyndigheden kan begrænse adgangen til at konvertere tilgodehavende afspadsering til omsorgsdage.
Der kan således fastsættes et loft over, hvor mange konverterede omsorgsdage den ansatte til enhver tid kan have opsparet. Loftet kan dog ikke være lavere end 10 dage.
Der kan desuden fastsættes en begrænsning for, hvor mange timer der årligt kan konverteres til omsorgsdage. Den ansatte skal dog have mulighed for at konvertere et antal timer svarende til mindst 10 omsorgsdage pr. år. Det er en forudsætning, at et eventuelt loft for opsparringen ikke derved overskrides.

§ 10. Arbejdstidens tilrettelæggelse

Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig.

Stk. 2.

Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentlig, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 3.

Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning til § 10

Ledelsen skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. bilag 2.

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Det forudsættes som hidtil, at der tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse.

Det forudsættes endvidere, at tillidsrepræsentanten orienteres, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og/eller tjenestefordelingen, således at den pågældendes eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.

Opmærksomheden henledes endelig på samarbejdsaftalens regler om information og drøftelse af arbejdspladsens forhold, herunder bl.a. beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

Kapitel 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid

Bemærkninger til kapitel 3

De hidtidige regler om fridage, natpenge mv. og opsparring af frihed for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 er ophævet for ansatte med almindelig dagarbejdstid, jf. de generelle bemærkninger, pkt. 2.

I stedet for natpenge mv. og den særlige frihedsopsparing ydes et tillæg på 25 pct. af timelønnen for arbejde på "ubekvemme tidspunkter", jf. bemærkningerne til § 11.

Ansatte med almindelig dagarbejdstid har normalt fri i weekenden.

Hvis arbejdet lejlighedsvis placeres i weekenden eller på søgnehellidage, ydes der som compensation et tillæg på 50 pct., jf. bemærkningerne til § 12.

Ved arbejde i weekenden ydes således tillæg efter både § 11 og § 12.

§ 11. Ulempegodtgørelse

For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehellidage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen, inkl. faste tillæg, dog mindst 25 kr. (grundbeløb 1. oktober 1997). Tillægget træder i stedet for tillæg efter § 1 og

§ 2 i aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende godtgørelser efter andre aftaler.

Bemærkning til § 11 (ulempetillæg)

Der ydes et ulempetillæg på 25 pct. af timelønnen for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i følgende tidsrum:

Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen)

Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24

Søgnehellidage: Fra kl. 00 til kl. 24

Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24

Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.

Der ydes således ikke kun tillæg for arbejde uden for almindelig dagsarbejdstid, men som hidtil også for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 19 på hverdage.

Tillægget udgør 25 pct. af den enkelte ansattes timeløn på optjeningstidspunktet, inkl. faste tillæg. Eventuelle pensionsbidrag indgår ikke i beregningen.

Tillægget kan dog aldrig udgøre mindre end 25,00 kr. (grundbeløb 1. oktober 1997).

For ansatte, der er omfattet af aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten, træder tillægget i § 11 i stedet for natpengeaftalens tillæg for tjeneste i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 (natpenge) og tillæg for weekender, helligdage mv.

For ansatte, der er omfattet af aftalen om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, træder tillægget i § 11 i stedet for tillægget efter den nævnte aftales § 2 samt tillægget for weekender, helligdage mv. efter natpengeaftalens § 2.

Både ansatte, der er omfattet af natpengeaftalen, og ansatte, der er omfattet af den nævnte CO II-aftale, kan således få tillæg for delt tjeneste efter natpengeaftalens § 3 samtidig med ulempetillæg efter arbejdstidsaftalens § 11.

Tillægget efter § 11 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 12, jf. eks. 3 og eks. 4.

Reglerne i § 11 omfatter også ansatte, der efter § 6 er undtaget fra de almindelige regler om overarbejdsgodtgørelse.

Ulempetillæg udbetales ved den førstkommende lønudbetaling efter opgørelsesperiodens (normperiodens) udløb

Eks. 3. Godtgørelse for arbejde uden for almindelig dagarbejdstid

En ansat med almindelig dagarbejdstid og ret til overarbejds-
godtgørelse
arbejder til kl. 20 (normalt fri kl. 16).

	§ 6 Overarbejdsgodtgørelse	§ 11 Ulempetillæg
Fuldtidsansat Fuldtidsnormen overskrides med 4 timer, idet der ikke er givet tilsvarende frihed inden for normperioden	§ 6, stk. 1, nr. 1: 4 timers afspadsering + 50 pct. = 6 timers afspadsering eller 4 x timeløn + 50 pct. = 6 timelønninger eller en tilsvarende kombination af afspadsering og betaling	Tillæg for tiden fra kl. 17 til kl. 20 = 3 x 25 pct. af timelønnen
Fuldtidsansat Fuldtidsnormen overskrides ikke, idet der er givet tilsvarende frihed (4 timer) inden for normperioden	Ingen overarbejdsgodtgørelse	Tillæg for tiden fra kl. 17 til kl. 20 = 3 x 25 pct. af timelønnen
Deltidsansat Der er ikke givet tilsvarende frihed inden for normperioden, og arbejdstiden overstiger ikke fuldtidsnormen	§ 6, stk. 1, nr. 2: 4 timers afspadsering eller 4 x timeløn	Tillæg for tiden fra kl. 17 til kl. 20 = 3 x 25 pct. af timelønnen
Deltidsansat Der er givet tilsva-	Ingen overarbejdsgodtgørelse	Tillæg for tiden fra kl. 17 til kl. 20 =

rende frihed (4 timer) inden for normperioden		3 x 25 pct. af timelønnen
---	--	---------------------------

§ 12. Ulempegodtgørelse (weekendgodtgørelse)

Arbejde i weekender eller på søgnehellidage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2.

Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 5.

Stk. 3.

Der ydes herudover tillæg efter § 11.

Bemærkning til § 12 (weekendgodtgørelse)

Arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i weekender eller på søgnehellidage, godtgøres med afspadsering i et tilsvarende antal timer med et tillæg på 50 pct., med timeløn med et tillæg på 50 pct. eller med en tilsvarende kombination af afspadsering og betaling.

Weekendgodtgørelsen ydes fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnehellidage fra kl. 00 til kl. 24.

Weekendarbejdet indgår ikke i den almindelige arbejdstidsopgørelse, men honoreres særskilt.

Arbejde i weekender eller på søgnehellidage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt over- eller merarbejde eller en deltidsansats ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehellidag (omlægning af tjenesten).

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 5, nr. 2.

Hvis afspadsering ikke er sket inden udløbet af den følgende normperiode, ydes kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 11 og weekendgodtgørelse efter § 12, jf. eks. 4.

Reglerne i § 12 omfatter også ansatte, der efter § 6 er undtaget fra de almindelige regler om overarbejdsbetaling.

Eks. 4. Beregning af godtgørelse for arbejde i weekenden

En ansat med almindelig dagarbejdstid arbejder lørdag fra kl. 10 til kl. 14.

	§ 11 Ulempetillæg	§ 12 Weekendgodtgørelse
Fuldtidsansat - ekstravagt	Tillæg for tiden fra kl. 10 til kl. 14 = 4 x 25 pct. af timelønnen	4 timers afspadsering + 50 pct. = 6 timers afspadsering eller 4 x timeløn + 50 pct. = 6 timelønninger eller en tilsvarende kombination af afspadsering og betaling
Fuldtidsansat - omlægning Der er givet tilsvarende frihed (4 timer) mandag i samme uge	Tillæg for tiden fra kl. 10 til kl. 14 = 4 x 25 pct. af timelønnen	50 pct. af 4 timer = 2 timers afspadsering eller 50 pct. af 4 timelønninger = 2 timelønninger
Deltidsansat - ekstravagt	Tillæg for tiden fra kl. 10 til kl. 14 = 4 x 25 pct. af timelønnen	(uanset om fuldtidsnormen er opfyldt eller ej) 4 timers afspadsering + 50 pct. = 6 timers afspadsering eller 4 x timeløn + 50 pct. = 6 timelønninger eller en tilsvarende kombination af afspadsering og betaling
Deltidsansat - omlægning Der er givet tilsvarende frihed (4 timer) mandag i samme uge	Tillæg for tiden fra kl. 10 til kl. 14 = 4 x 25 pct. af timelønnen	(uanset om fuldtidsnormen er opfyldt eller ej) 50 pct. af 4 timer = 2 timers afspadsering eller 50 pct. af 4 timelønninger = 2 timelønninger

Kapitel 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid

§ 13. Fridage

Den ansatte har ret til mindst 26 fridage i kvartalet. Antallet af fridage forhøjes med antallet af eventuelle søgnehelligdage i perioden, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Stk. 2.

En fridag skal være på mindst 40 timer. Hvis der indgår et helt kalenderdøgn, anses fridagen dog for givet, hvis den er på mindst 36 timer.

Stk. 3.

Hvis der gives 2 fridage i sammenhæng, skal den samlede frihed være på mindst 64 timer. Hvis der indgår 2 hele kalenderdøgn, anses fridagene dog for givet, hvis den samlede frihed er på mindst 56 timer. Hvis der gives mere end 2 fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

Stk. 4.

Arbejdstiden tilrettelægges sådan, at den ansatte så vidt muligt får 2 sammenhængende fridage pr. uge.

*Bemærkning til § 13, stk. 1, 2, 3 og 4 (antal og længde mv.)
Bestemmelsen viderefører de hidtidige regler om fridage i en forenklet udgave.*

Ændringen i antallet af fridage skyldes alene en teknisk omlægning, idet fridagene nu opgøres som "enkeltdage".

Fridagene skal som hidtil så vidt muligt gives i sammenhæng. Ud over fridage efter § 13 samt fridage, der gives som erstatning for mistede fridage, overarbejde mv., kan der forekomme dage, hvor den ansatte ikke er sat til tjeneste, fordi tjenesten på andre arbejdsdage er længere end 7,4 timer.

Bestemmelserne om fridages længde, placering, inddragelse mv. gælder ikke for sådanne arbejdsfri dage.

Stk. 5.

Mindst 30 fridage pr. år skal placeres på søn- eller helligdage.

*Bemærkning til § 13, stk. 5 (frihed på søn- og helligdage)
Reglerne om længden og placeringen af en helligdagsfrihed er bortfaldet.*

Det samme gælder reglerne om kompensation for manglende søn- og helligdagsfrihed.

Det er således forudsat, at den ansatte rent faktisk holder fri mindst 30 søn- eller helligdage pr. kalenderår.

Ved ansættelse i dele af et år nedsættes retten til søn- og helligdagsfrihed forholdsmæssigt.

Søn- og helligdage, der falder i ferie- eller sygefraværperioder, medregnes ved opgørelsen af de 30 dage.

§ 14. (kompensation for inddragelse af fridage)

Hvis en fastlagt fridag undtagelsesvis inddrages, godtgøres den præsterede arbejdstid med afspadsring af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Godtgørelsen beregnes dog på grundlag af mindst 6 timer pr. dag.

Stk. 2.

Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 5.

Bemærkning til § 14, stk. 1 og 2 (kompensation for inddragelse af fridag)

Arbejde på en på forhånd fastlagt fridag godtgøres med afspadsring af samme varighed som den præsterede arbejdstid med et tillæg på 50 pct., med timeløn med et tillæg på 50 pct. eller med en tilsvarende kombination af afspadsring og betaling.

Uanset arbejdets faktiske varighed ydes der godtgørelse for mindst 6 timer for hver fridag, der inddrages, dvs. mindst 9 timers afspadsring eller løn for 9 timer.

Arbejdet på fridagen indgår ikke i den almindelige arbejdstidsopgørelse, men honoreres særskilt.

Godtgørelse i form af afspadsring kan gives såvel før som efter den inddragne fridag (omlægning af tjenesten).

Afspadsringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsring, jf. § 5, nr. 2.

Hvis afspadsring ikke er sket inden udløbet af den følgende normperiode, ydes kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Stk. 3.

Tidspunktet for afspadsring skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

Stk. 4.

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadsringen.

*Bemærkning til § 14, stk. 3 og 4 (varsling af afspadsring/sygdom i forbindelse med afspadsring)
Der henvises til bemærkningerne til § 8, stk. 2 og 3.*

§ 15. Ulempegodtgørelse

For hver fulde 37 timers arbejde, der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06, optjenes 3 timers afspadsring.

Stk. 2.

Ved aften- og nattjenester, dvs. tjenester, hvor mere end 4 timer ligger inden for tidsrummet fra kl. 15 til kl. 07 optjenes dog 3 timers afspadsring for hver fulde 37 timers arbejde, der er udført i dette tidsrum.

*Bemærkning til § 15, stk. 1 og 2 (optjening af afspadsring)
Der optjenes som hidtil 3 timers afspadsring for hver fulde 37 timers arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06.*

Den hidtidige regel om, at optjeningen startede allerede kl. 14, hvis mere end halvdelen af tjenesten lå efter kl. 17, er bortfaldet.

Ved egentlige aften- og nattjenester, dvs. tjenester, hvor mere end 4 timer ligger inden for tidsrummet fra kl. 15 til kl. 07, optjenes afspadsringen i stedet i hele dette tidsrum.

Tjenestemænd på Færøerne optjener 3 timers afspadsring for hver fulde 38 timers arbejde.

Ansatte, der er omfattet af den særlige aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, optjener ikke frihed efter § 15, stk. 1 og 2, jf. den nævnte aftales § 2, stk. 3.

Stk. 3.

Regnskabet over optjent afspadsring opgøres mindst 1 gang om året.

Bemærkning til § 15, stk. 3 (regnskab)

*Den optjente afspadsring opgøres mindst én gang om året.
Opgørelsestidspunktet fastlægges lokalt.*

Stk. 4.

Hvis den optjente afspadsring ikke er afviklet senest 6 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, kan den ansatte vælge at få afspadsringen konverteret til omsorgsdage, jf. § 9, eller at få timerne godtgjort med overarbejdsbetaling.

Stk. 5.

Der ydes herudover tillæg efter aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler.

Bemærkning til § 15, stk. 5 (natpenge)

Ud over optjening af afspadsring ydes der som hidtil tillæg efter aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler.

Ansatte, der er omfattet af den særlige aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, optjener ikke natpenge, men kun de øvrige tillæg efter natpengeaftalen, jf. den nævnte aftales § 2, stk. 3.

Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 16. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2006.

Stk. 2.

Aftale af 12. april 2000 om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd ophæves.

Stk. 3.

Aftale af 7. januar 2000 om arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse og rammeaftale af 6. oktober 1999 om decentrale arbejdstidsaftaler ophæves for ansatte, der er omfattet af nærværende arbejdstidsaftale.

Bemærkning til § 16, stk. 3

Aftale af 7. januar 2000 om arbejdstidsregler i forbindelse med kursusdeltagelse og rammeaftale af 6. oktober 1999 om decentrale arbejdstidsaftaler ophæves kun i forhold til ansatte, der er omfattet af eller fuldt ud følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale.

For andre ansatte, herunder tjenestemandsansatte undervisere, gælder kursusaftalen og rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler fortsat.

Stk. 4.

Eksisterende lokalaftaler forbliver i kraft, indtil de fornys eller opsiges til bortfald efter reglerne i den enkelte aftale.

Bemærkning til § 16, stk. 4

Bestemmelsen præciserer, at eksisterende lokalaftaler, herunder decentrale aftaler, der tidligere er blevet indgået efter særskilt bemyndigelse i henhold til tjenestemandslovens § 45, stk. 2, ikke berøres af den nye generelle arbejdstidsaftale, men løber videre efter dennes ikrafttræden pr. 1. oktober 2006.

Sådanne aftaler vil således kun kunne ændres i samme omfang som hidtil, dvs. hvis aftaleparterne er enige herom, eller i forbindelse med, at aftalerne opsiges i overensstemmelse med de regler og forudsætninger, der er indeholdt i eller knytter sig til den enkelte lokalaftale.

Stk. 5.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

København, den 24. marts 2006

Statsansattes Kartel /
Peter Waldorf

Finansministeriet
P.M.V.

E.B.
Eva Hoff Sonne

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation
Sine Sunesen

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen