



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Organisationsaftale for
kantineledere i statens tjeneste
og for rengøringsinspektører ved
Boligministeriet**

1995

1995

Cirkulære om

**Organisationsaftale for
kantinedere i statens tjeneste
og for rengøringsinspektører ved
Boligministeriet**

INDHOLD**Side****CIRKULÆRE**

| | |
|--|---|
| Generelle bemærkninger | 3 |
| Bemærkninger til de enkelte bestemmelser | 3 |

ORGANISATIONSAFTALE

| | |
|--|----|
| § 1. Organisationsaftalens dækningsområde | 7 |
| § 2. Kantinelederens arbejdsområde | 7 |
| § 3. Løn til kantineledere | 8 |
| § 4. Løn til kantineledere på uddannelsesinstitutioner | 9 |
| § 5. Løn til rengøringsinspektører | 9 |
| § 6. Arbejdstid | 9 |
| § 7. Deltid | 10 |
| § 8. Overarbejde | 10 |
| § 9. Konvertering af ikke-afviklet overarbejde til omsorgsdage | 11 |
| § 10. Arbejds miljøaftale for rengøringsinspektører | 11 |
| § 11. Ikrafttræden og opsigelse | 12 |

B

CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFТАLE FOR KANTINELEDERE I STATENS TJENESTE OG FOR RENGØRINGSINSPEKTØRER VED BOLIGMINISTERIET

GENERELLE BEMÆRKNINGER

Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har den 4. september 1995 indgået medfølgende organisationsaftale for kantineledere i statens tjeneste og for rengøringsinspektører ved Boligministeriet.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 19. maj 1995 (cirk. af 24. juni 1995, Fmst.nr. 29/95) det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen er en sammenskrivning af de hidtidige organisationsaftaler for kantineledere i statens tjeneste og for rengøringsinspektører ved Boligministeriet.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Organisationsaftalens område

D

Organisationsaftalen omfatter kantineledere under Dansk
Funktionærforbund.

Til § 6, stk. 3. Tjenestelister for rengøringsinspektører

Det henstilles, at tjenestelisterne udarbejdes

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

Det bemærkes, at der om fornødent kan foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal den berørte medarbejder underrettes.

Såfremt der måtte blive pålagt rengøringsinspektører arbejde ud over det ifølge tjenestelisten forud tilrettelagte, skal man endvidere efter anmodning fra forbundet henstille, at eventuel afspadsring heraf, medmindre andet aftales mellem institutionen og den enkelte rengøringsinspektør, finder sted efter udløbet af den uge, hvori arbejdet udføres, og indlægges i tjenestelisten.

Til § 9. Konvertering af ikke-afviklet overarbejde 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 overarbejde.

F

Ordningen er frivillig, således at det er den ansatte, der vælger, om den ikke-afviklede frihed ved afspadseringsfristens udløb skal honoreres efter de almindelige regler om overarbejdsbetaling eller konverteres til omsorgsdage.

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

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1995. Samtidig ophæves organisationsaftale af 25. august 1993 for kantineledere i statens tjeneste (cirk. af 20. december 1993, APD.nr. 104/93) og organisationsaftale af 25. august 1993 for rengøringsinspektører ved Boligministeriet (cirk. af 14. februar 1994, APD.nr. 20/94).

Finansministeriet

Den 19. december 1995

P.M.V.

E.B.

Henrik Bo Nielsen

ORGANISATIONSÅFTALE FOR KANTINELEDERE I STATENS TJENESTE OG FOR RENGØRINGSINSPEKTØRER VED BOLIGMINISTERIET

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

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter ikke-tjenestemandsansatte kantineledere i staten og på institutioner, for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår. Organisationsaftalen omfatter endvidere rengøringsinspektører ved Boligministeriet.

§ 2. Kantinelederens arbejdsområde

Kantinelederens arbejde er at tilrettelægge og/eller at udføre det daglige arbejde i forbindelse med indkøb, produktion og salg af kantinens produkter.

Stk. 2. Kantinelederen kan endvidere være ansvarlig for rengøring af de lokaler og det inventar mv., der er nødvendige for kantinens drift.

Stk. 3. Kantinelederen driver kantinen for institutionens regning og under ansvar over for institutionen. Institutionen fastsætter åbningstider og priserne på de varer, der forhandles i kantinen.

§ 3. Løn til kantineledere

Kantinelederen aflønnes i forhold til antallet af øvrige medarbejdere i kantinen efter følgende retningslinier:

| Kantinelederens aflønning | Antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere (a) |
|--------------------------------------|--|
| lønramme 7/9 | 0 indtil 5 |
| lønramme 9 (b) | 5 indtil 11 |
| lønramme 11 (c) | 11 eller flere |

- (a) Ved "fuldtidsbeskæftigede medarbejdere" forstås her medarbejdere med en beskæftigelsesgrad, der omregnet svarer til kantinelederens.
- (b) Hvis en kantineleder, i en kantine med 5 indtil 11 medarbejdere, har en faglig uddannelse, der er relevant, tillægges der ved ansættelsen anciennitet, der svarer til ét skalatrin. Den pågældende placeres således på skalatrin 15.
- (c) Ved ansættelse som leder af en kantine med 11 eller flere medarbejdere er det en forudsætning, at vedkommende besidder en faglig uddannelse, der er relevant for stillingen.

I ganske særlige tilfælde kan den enkelte institution dispensere fra kravet om relevant faglig uddannelse.

Kantineledere med 0 til 5 fuldtidsbeskæftigede medarbejdere oprykkes pr. 1. april 1995 til næste skalatrin med bevarelse af hidtidig lønan-ciennitet.

Stk. 2. Kantinelederens aflønning ændres, hvis antallet af medarbejdere ændres således, at kantinelederen henføres til en anden lønramme ifølge stk.

J

1. Aflønningen ændres med det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende kantineleder.

§ 4. Løn til kantineledere på uddannelsesinstitutioner

Lønnen til kantineledere, der er ansat på skoler og uddannelsesinstitutioner, der har ferielukning i mere end 5 uger, fastsættes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følgende:

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

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

§ 5. Løn til rengøringsinspektører

Lønnen til rengøringsinspektører beregnes på grundlag af en årsløn bestående af skalatrinene 16, 17, 18, 19, 20 og 21, der alle er 2-årige. Ansatte oprykkes pr. 1. april 1995 til næste skalatrin med bevarelse af hidtidig lønanciennitet.

§ 6. Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Stk. 2. Arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig kan opspares til hele fridage til senere afvikling, hvis der lokalt er enighed herom. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 3. For rengøringsinspektører udarbejdes der tjenestelister, som omfatter samtlige medarbejdere (bortset fra afløsningspersonale) med skiftende arbejdstid.

Tjenestelisterne, der omfatter en periode på mindst 4 uger, angiver for den enkelte medarbejder tjenestens beliggenhed og fridagenes placering. For

medarbejdere, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre medarbejders sygefravær mv., skal tjenestelisterne alene angive fridagens placering.

§ 7. Deltid

Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

Stk. 2. Der kan mellem institutionen og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

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. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

Stk. 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer og højst 30 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 6. Overarbejde i forbindelse med deltidsansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted.

§ 8. Overarbejde

Overarbejde skal så vidt muligt søges godtgjort med fritid. Fritiden skal have samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg på 50 pct. Fritiden rundes opad til hele timer.

Stk. 2. For fritimerne ydes der almindelig timeløn. Når erstatningsfriheden ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag højst udlignes 7,4 timer.

L

Stk. 3. Hvis der ikke kan gives den omhandlede fritid, udbetales overarbejdspengene efter de satser, der er gældende for tjenestemænd.

Stk. 4. Ved overarbejde for kantineledere forstås arbejde ud over 74 timer inden for en samlet periode på 2 arbejdsuger. Timetallet rundes opad til et mangefold af 1/2 time.

§ 9. Konvertering af ikke-afviklet overarbejde til omsorgsdage

Hvis overarbejde ikke har kunnet godtgøres med erstatningsfrihed, jf. § 8, kan den ansatte i stedet for overarbejdsbetaling 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 af 26. juni 1995 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 overarbejdsbetaling.

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

§ 10. Arbejds miljøaftale for rengøringsinspektører

I medfør af Arbejdsministeriets bekendtgørelse af 15. august 1980 om hviletid og fridøgn, kapitel 4, § 10, aftales, at den daglige hvileperiode (i begrænset omfang) kan udskydes eller nedsættes til 8 timer i forbindelse

med udførelsen af tjenesten. Behov for nedsættelse af hviletiden til 8 timer vil kunne forekomme mere end 2 gange ugentlig.

Såfremt der måtte blive behov for yderligere fravigelse af hviletids- og fridøgnbestemmelserne i arbejdsmiljølovens og ovennævnte bekendtgørelse, forelægges sådanne spørgsmål til forhandling mellem denne aftales parter.

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 1995 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts - dog tidligst 31. marts 1997.

København, den 4. september 1995

Dansk Funktionærforbund

Tommy Hansen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Henrik Bo Nielsen

Cirkulære af 19. december 1995

Fmst. nr. 65/95

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, Forhandlingskontoret

Adresse:

Borgergade 18

DK-1017 København K

Telefon 33 92 88 00

Telefax 33 32 81 27

J.nr. 95-3211/015-67

PKAT 265

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,

tlf. 43 63 23 00.

Pris kr.