



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Løn- og ansættelsesvilkår for
Landbrugsarbejdere,
Gartneriarbejdere og Gartnere**

1999

INDHOLD

Side

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger	3
------------------------------	---

Bilag 1

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
§ 2. Ansættelsesformer	7
§ 3. Løn	8
§ 4. Tillæg	12
§ 5. Ungarbejdere	14
§ 6. Elever	15
§ 7. Arbejdstid	16
§ 8. Overarbejde	17
§ 9. Deltid	18
§ 10. Skiftehold	19
§ 11. Opholdsrum	19
§ 12. Ikrafttræden og opsigelse	20

Bilag 1a

Protokollat om arbejdstøj..... 21

Bilag 1b

Protokollat I (om ændring af kirkegårds status) 25

Bilag 1c

Protokollat II (om tillidsrepræsentantvirksomhed)..... 27

Bilag 1d

Protokollat III (om dyrebrugere og skovbrugere)..... 29

Bilag 1e

Protokollat om deltid mellem Finansministeriet og
Specialarbejderforbundet i Danmark 31

Bilag 2

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer..... 33

CIRKULÆRE OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR LANDBRUGSARBEJDERE, GARTNERIARBEJDERE OG GARTNERE

1. Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark har den 12. august 1999 indgået vedlagte organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneri-arbejdere og gartnere. (Bilag 1).

2. Endvidere har Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark den 12. august 1999 indgået vedlagte reviderede aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere samt forsøgsmedarbejdere ved Danmarks JordbrugsForskning. (Bilag 2).

3. Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

4. Organisationsaftalens dækningsområde omfatter også dyrebrugere og skovbrugere ved en række institutioner jf. **protokollat 1d** til organisationsaftalen.

Til § 2. Ansættelsesformer

Om nummerordningen i § 2 har en voldgiftskendelse af 30. maj 1996 i en konkret sag, hvor ledelsen undlod at genansætte en tillidsrepræsentant efter sæsonafskedigelse, fastslået, at det krævede tvingende årsager (jf. § 11 om afskedigelse i aftalen om tillidsrepræsentanter i staten) at undlade at foretage genansættelse af tillidsrepræsentanten. Opmanden bemærkede i kendelsen, at medarbejderen var valgt til tillidsrepræsentant, indtil en anden medarbejder blev valgt. Tillidsrepræsentanthvervet ansås i den konkrete sag for suspenderet i de første måneder af året, idet der i denne periode ikke var det fornødne antal medarbejdere til at begrunde et valg af en ny tillidsrepræsentant.

Til § 2, stk. 3:

Såfremt ansættelsesmyndigheden ikke kan genantage en sæsonansat omfattet af § 2, stk.3, henstilles det, at ansættelsesmyndigheden snarest underretter den pågældende herom.

Til §§ 7 og 8 om Arbejdstid og Overarbejde

Med virkning fra 1. april 2000 opgøres arbejdstiden ugevis, med mindre andet aftales lokalt. Dette medfører, at der først ydes godtgørelse for overarbejde, når arbejdets omfang overstiger 37 timer om ugen.

Samtidig ydes der herefter 50 pct. i godtgørelse for overarbejde.

Den tidligere daglige opgørelse af arbejdstiden og tillægelse af 100 pct. for overarbejde ud over 3 timer overarbejde bortfalder.

Til § 10. Deltid

Bestemmelsen er udformet i overensstemmelse med CFU-forligets aftale om deltid. Med hensyn til anvendelsen af bestemmelsen inden for denne organisationsaftales område henvises til protokollat mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark af 5. april 1995, der er gengivet som **bilag 1e** til organisationsaftalen.

Bestemmelsen om arbejdstøj er ophævet. Indtil der er indgået lokale aftaler om arbejdsbeklædning, gælder det hidtidige regulativ, jf. bilag 1a.

For ansatte inden for bykirkegårdenes område indgås aftale mellem Kirkeministeriet og SID.

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1999. Samtidigt ophæves cirkulære af 28. juli 1997 (Fmst. nr. 47/97) om organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere samt cirkulære af 18. november 1997 (Fmst. nr. 71/97) om aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for landbrugsarbejdere og gartneriarbejdere.

Finansministeriet
Økonomistyrelsen

Den 17. september 1999

P.M.V.
E.B.

John Johnson

ORGANISATIONSAFTALE FOR LANDBRUGSARBEJDERE, GARTNERIARBEJDERE OG GARTNERE

Organisationsaftalens dækningsområde

§ 1. Organisationsaftalen omfatter

- a. Landbrugsarbejdere ved statens forsøgsgårde, herunder arbejdere på "Hvidesten".
- b. Gartneriarbejdere ved statshaver, Danmarks Jordbrugsforskning og bykirkegårde under folkekirken.
- c. Gartnere ved statshaver, Danmarks Jordbrugsforskning og bykirkegårde under folkekirken.
- d. Gartnere/gartneriarbejdere i øvrigt.

Ansættelsesformer

§ 2. Ansættelse sker på timeløn.

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker efter 8 måneders uafbrudt ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed.

Stk. 3. Når en gartneriarbejder eller gartner, der er ansat ved en statshave mv., har arbejdet i en institution i 300 dage, indgår vedkommende i nummer og afskediges og genantages efter dette, for så vidt det efter ledelsens (ministeriets) skøn om den pågældendes kvalifikationer er foreneligt med

institutionens tarv. I de 300 dage indregnes faktiske arbejdsdage, søgne-helligdage og ferie, men ikke sygedage.

Der foretages særskilt nummerering for henholdsvis faglærte gartnere og gartneriarbejdere. Ved afskedigelse og genantagelse er ledelsen (ministeriet) under iagttagelse af den for hver gruppe gældende nummerorden frit stillet med hensyn til valget af faglært eller ufaglært arbejdskraft.

Ancienniteten bortfalder, når der er forløbet et år efter den pågældendes seneste afskedigelse fra institutionen. Indkaldelse til militærtjeneste, CF-tjeneste eller lignende under stat eller kommune samt sygdom afskærer ikke de pågældende fra deres anciennitetsforhold.

Stk. 4. Såfremt en ansat, der tidligere har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes dog tidligere ansættelsesperioder ved ansættelsesmyndigheden ved opgørelsen i stk. 2, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

Stk. 5. For sæsonansatte gartnere og gartneriarbejdere ved statshaver mv., der er omfattet af nummerordningen i § 2, stk. 3, medregnes med virkning fra 1. oktober 1997 ledighedsperioden om vinteren som beskæftigelse ved afgørelse af, om den ansatte opfylder mindstekravet om sammenlagt beskæftigelse (karenskravet) for at blive omfattet af StK-fællesoverenskomstens pensionsordning.

Løn

§ 3. Aflønning sker efter nedenstående skalatrin, der alle er 2-årige på nær trin 9, der er 1-årigt.

Indtil 1. april 2000:

Landbrugsarbejdere	Skalatrín: 9, 10, 11, 12, 13, 14 og 15
Arbejdere på "Hvidesten"	Skalatrín: 16, 17 og 18 (stedtillægssats V)
Faglærte landbrugsarbejdere på "Hvidesten", jf. § 3 stk. 5	Skalatrín: 21, 22, 23 og 24 (stedtillægssats V)
Faglærte landbrugsarbejdere, jf. § 3 stk. 3 og 4	Skalatrín: 17, 18, 19, 20, 21, 22 og 23
Gartneriarbejdere	Skalatrín: 13, 14 og 15 (øvrige land, stedtillægssats III) Skalatrín: 14, 15 og 16 (hovedstaden, Tåstrup og Nordsjælland, stedtillægssats VI)
Gartnere ved stats haver mv.	Skalatrín: 19, 20, 21, 22 og 23 (øvrige land, stedtillægssats III) Skalatrín: 22, 23, 24 og 25 (hovedstaden, Tåstrup og Nordsjælland, stedtillægssats VI)
Gartnere i øvrigt	Skalatrín: 19, 20, 21, 22 og 23

Ændrede skalatrinsforløb med virkning fra 1.april 2000:

Landbrugsarbejdere	Skalatrिन: 10, 11, 12, 13, 14 og 15
Arbejdere på "Hvidesten"	Skalatrिन: 16, 17 og 18 (stedtillægssats V)
Faglærte landbrugsarbejdere på "Hvidesten", jf. § 3, stk. 5	Skalatrिन: 21, 22, 23 og 24 (stedtillægssats V)
Faglærte landbrugsarbejdere, jf. § 3, stk. 3 og 4	Skalatrिन: 19, 20, 21, 22, 23 og 24
Gartneriarbejdere	Skalatrिन: 13, 14 og 15 (øvrige land, stedtillægssats III) Skalatrिन: 14, 15 og 16 (hovedstaden, Tåstrup og Nordsjælland, stedtillægssats VI)
Gartnere ved statshaver mv.	Skalatrिन: 21, 22, 23 og 24 --(øvrige land, stedtillægssats III) Skalatrिन: 22, 23, 24 og 25 (hovedstaden, Tåstrup og Nordsjælland, stedtillægssats VI)
Gartnere i øvrigt	Skalatrिन: 21, 22, 23 og 24

Stk. 2. Gartneriarbejdere, øvrige land, ydes efter 2 år på slutløn et ureguleret tillæg på 1.050 kr. årligt.

Stk. 3. Faglærte landbrugsarbejdere, der ansættes i stillinger, hvortil der kræves en uddannelse som faglært landmand eller landbrugsuddannelsen på de tekniske skoler, får lønnen beregnet på grundlag af en årsløn, der svarer til lønnen på skalatrin 17, 18, 19, 20, 21, 22 og 23. Fra 1. april 2000 efter skalatrin 19, 20, 21, 22, 23 og 24.

Stk. 4. Ikke-faglærte landbrugsarbejdere, der ansættes til at udføre særligt kvalificeret arbejde og/eller selvstændigt arbejde i forbindelse med forsøg/-projekter eller som leder af mindre hold/grupper, kan aflønnes på niveau svarende til stk. 3 efter ansættelsesmyndighedens konkrete vurdering.

Den pågældende skal have erhvervet sig særlige kvalifikationer ved anden relevant beskæftigelse, evt. kombineret med efteruddannelse.

Stk. 5. Arbejdere på "Hvidesten" aflønnes med en årsløn, der svarer til skalatrin 16, 17 og 18 (stedtillægssats V).

Faglærte arbejdere på "Hvidesten", der ansættes i stillinger, hvortil der kræves en uddannelse som faglært, får lønnen beregnet på grundlag af en årsløn, der svarer til lønnen på skalatrin 21, 22, 23 og 24 (stedtillægssats V).

Ikke faglærte arbejdere, der ansættes til at udføre særligt kvalificeret arbejde og/eller selvstændigt arbejde i forbindelse med forsøg/projekter eller som leder af mindre hold/grupper, kan aflønnes på niveau svarende til faglærte arbejdere på "Hvidesten" efter ansættelsesmyndighedens konkrete vurdering.

Den pågældende skal have erhvervet sig særlige kvalifikationer ved anden relevant beskæftigelse, evt. kombineret med efteruddannelse.

Stk. 6. Berettigede til at oppebære den for faglærte gartnere fastsatte løn er de, der enten har modtaget en uddannelse i overensstemmelse med

bestemmelser fastsat i henhold til lærlingeloven, lov om erhvervsfaglig grunduddannelse og

lov om erhvervsuddannelserne eller, for så vidt den pågældende uddannelse er sket, forinden sådanne bestemmelser er fastsat, har udstået en læretid på mindst 3 år.

Herudover gælder bestemmelsen for gartneriarbejdere, der er eller har været aflønnet efter stk. 7.

Stk. 7. Gartneriarbejdere ved statshaverne, Danmarks Jordbrugsforskning og bykirkegårde under folkekirken, som har været beskæftiget med relevant gartnerarbejde i 3 år, kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten overgå til aflønning som gartner, jf. § 1 pkt. c, og placeres på det nærmest liggende løntrin i de faglærtes skala.

Forudsætningen herfor er, at de pågældende har gennemgået:

Jordbrugets Efteruddannelsesudvalgs kurser til og med:

- Anlægsgartner teknik, trin 1, eller
- Plantevækst og etablering af grønne anlæg eller
- Etablering og pleje af kirkegårdsanlæg eller
- Andre tilsvarende relevante uddannelser

svarende til mindst 10 ugers teoretisk uddannelse.

Tillæg

§ 4. Der ydes et fast månedligt tillæg på kr. 130 gartneriarbejdere ved stats-haver etc. i hovedstadsområdet og til gartneriarbejdere i det øvrige land. Med virkning fra 1. april 2000 forhøjes den månedlige tillæg til 180 kr.

Med virkning fra 1. april 2000 ydes et tillæg til gartnere i hovedstaden samt faglærte arbejdere på "Hvidesten" på 100 kr. månedligt.

Stk. 2. Der ydes herudover følgende tillæg:

Landbrugsarbejdere:

1. Til **staldpersonale** betales for arbejde i normal arbejdstid på lørdag eftermiddage samt på søn- og helligdage et tillæg på 165,00 kr.
2. Til **en dyrepasser** på gården "Hvidesten" ydes for at fungere som formand et tillæg pr. time på 51 øre

Gartnere og Gartneriarbejdere ved statshaver, Danmarks Jordbrugsforskning samt bykirkegårde under folkekirken.

3. Til gartnere og gartneriarbejdere ved institutioner, der er pålagt **snerydning og glatførebekæmpelse**, eksempelvis i medfør af politivedtægt eller anden offentlig bestemmelse, kan der af institutionen for ét år ad gangen ydes et ureguleret tillæg for at påse behovet for samt være til rådighed for arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse på årligtkr. 4.800

Tillægget udbetales med 800 kr. pr. måned i perioden 1. november til 30. april.

Med virkning fra 1. april 2000 forhøjes tillægget tilkr.

6.600

Tillægget udbetales med 1.100 kr. pr. måned i perioden 1. november til 30. april.

4. Til gartnere og gartneriarbejdere ydes ved **arbejde i træer**, som ikke kan udføres fra stige, men kræver klatring, et tillæg pr. time på kr. 6,00

Ved arbejde, der udføres fra fritstående mekaniske stiger og ved arbejde på stige, platform eller sky-lift i over 4 meters højde ydes et tillæg pr. time på kr. 5,00

5. Til gartnere og gartneriarbejdere ydes ved **arbejde med sundhedsfarligt materiale, hvor der skal anvendes maske**, (trykluftsmaske eller filtermaske med udskifteligt filter) et tillæg pr. time på kr. 5,13

6. Til gartnere og gartneriarbejdere ydes for **flytning af lig eller ligrester** til højst 2 personer et tillæg pr. person pr. grav påkr. 88,00

7. Til gartnere og gartneriarbejdere ydes for **gravning af grave** et tillæg pr. time påkr. 15,00

8. Til gartnere og gartneriarbejdere ydes for **kremering** et tillæg pr. time kr. 4,00

Tillægget kan kun oppebæres af én ansat pr. kremering.

Ungarbejdere

§ 5. Som ferie afløser kan antages ungarbejdere, der aflønnes med nedenstående procentdel af den for området til enhver tid gældende løn, jf. lønoversigten i § 3:

For personer, der er fyldt 17, men ikke 18 år 75 %

For personer, der er fyldt 16, men ikke 17 år 65 %

For personer, der er fyldt 15, men ikke 16 år 50 %

Lønprykning finder sted den førstkommende første i måneden efter, at ungarbejderen fylder år.

Stk. 2. I særlige tilfælde kan der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten træffes aftale om ansættelse af unge under 15 år til særlige kortvarige arbejdsopgaver, bærplukning o.lign.

Ved særlige, kortvarige arbejdsopgaver menes der et ansættelsesforhold på mindst 5 timer og højst 4 uger. Unge beskæftiget med sådanne arbejdsopgaver aflønnes med 40 pct. af den for området til enhver tid gældende løn, jf. lønoversigten i § 3.

Stk. 3. I særlige tilfælde kan ungarbejdere ansættes som landbrugsarbejdere og aflønnes med de i stk. 1 nævnte procentdele af den til enhver tid gældende timeløn på skalatrin 9.

Elever

§ 6. Elever er omfattet af afsnit III i fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel og aflønnes med følgende procentsatser af skalatrin 18:

Over 18 år

	Hovedstadsområdet Tåstrup og Nordsjælland	Det øvrige land
	Stedtillægssats VI	Stedtillægssats III
1. uddannelsesår	40 %	40 %
2. uddannelsesår	48 %	48 %
3. uddannelsesår	57 %	57 %
4. uddannelsesår	65 %	65 %

Under 18 år

	Stedtillægssats VI	Stedtillægssats III
1. uddannelsesår	29 %	29 %
2. uddannelsesår	37 %	37 %

3. uddannelsesår	46 %	46 %
4. uddannelsesår	54 %	54 %

Når elever, der har påbegyndt deres uddannelse før det fyldte 18 år, fylder 18 år, henføres de til de satser, der er anført for elever over 18 år.

Stk. 2. For voksnelever kan der indgås aftale mellem SID og institutionen om andre lønvilkår, dog maksimalt svarende til laveste skalatrin for den pågældende ufaglærte gruppe, jf. § 3, stk. 1.

Dette hindrer dog ikke, at der fortsat kan indgås aftale om uddannelse i henhold til reglerne om statslig uddannelsesorlov, hvorunder den ansatte får udbetalt normal løn.

Arbejdstid

§ 7. Arbejdstiden er 37 timer ugentlig.

Med virkning fra 1. april 2000 ændres bestemmelsen til :

Den normale ugentlige arbejdstid er 37. timer. Arbejdstiden opgøres ugevis, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2. Den daglige arbejdstid fastsættes af institutionen efter drøftelse med de ansatte og under hensyn til institutionens tarv.

For gartnere og gartneriarbejdere ved statshaver mv. gælder, at den daglige arbejdstid kan lægges mellem 6.30 og 16.00.

På ”Hvidesten” og på forsøgsgårdene kan den ligge i tiden fra kl. 6.00 til kl. 18.00.

Med virkning fra 1. april 2000 ændres bestemmelsen til:

Den daglige arbejdstid fastsættes af institutionen efter drøftelse med de

ansatte og under hensyn til institutionens tarv.

Stk. 3. Arbejdstiden afbrydes af spisepause efter lokal aftale.

Stk. 4. For gartnere og gartneriarbejdere ved statshaver mv. samt faglærte gartnere gælder, at enhver ændring af arbejdstidens begyndelse og slutning samt indførelse af week-end kun kan finde sted efter forhandling med de pågældende arbejdere, eventuelt med den stedlige fagforening.

Stk. 5. Der kan mellem virksomheden og den ansatte træffes aftale om arbejde ud over ugenormen mod opsparing af fritimer til senere afvikling.

De opsparede timer afvikles efter aftale mellem den ansatte og virksomheden og skal normalt være afviklet 3 måneder efter opsparingen.

Stk. 6. For arbejdere på "Hvidesten" følges de hidtil gældende regler med hensyn til frihed på 1. maj og grundlovsdag.

Stk. 7. Medarbejderrepræsentanter, der deltager i menighedsrådsmøder uden for normal arbejdstid, godtgøres med normal timeløn eller afspadserer time for time.

Overarbejde

§ 8. Ved overarbejde på hverdage ydes for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør et tillæg på 50% og for de efterfølgende timer 100%.

Ved overarbejde på søn- og helligdage samt forud aftalte hverdagsfridage ydes for de første 3 timer efter almindelig arbejdstids påbegyndelse et tillæg på 50 % og for de efterfølgende timer 100 %.

For manglende varsel til overarbejde ud over en time ydes kr. 9,70.

Med virkning fra 1. april 2000 ændres bestemmelsen til:

Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den

overskydende tid med tillæg på 50 % i form af overarbejdsbetaling eller afspadsring.

For manglende varsel til overarbejde ud over en time ydes kr. 9,70.

Stk. 2. Når en arbejder tilsiges til at udføre overarbejde, skal det meddeles den pågældende dagen forud.

Hvis der på "Hvidesten" forlanges overarbejde, skal dette meddeles arbejderen senest 3 timer inden normal arbejdstids ophør, den dag arbejdet skal udføres. I modsat fald ydes en godtgørelse på en overarbejdstime af 50 pct.

Stk. 3. Overarbejdstillægget beregnes på grundlag af den til enhver tid gældende timeløn på de respektive skalatrin og stedtillægssats.

Stk. 4. Overarbejde afspadsres inden 3 måneder efter dets udførelse.

Stk. 5. Som betaling for tilkald uden vagt ydes en mindstebetaling for 3 timer.

Stk. 6. Ved pasning af fyringsanlæg og drivhuse om aftenen og på fridage betales for mindst 2 timer pr. gang.

Stk. 7. Der kan lokalt indgås aftale om betaling for rådighedstjeneste.

Deltid

§ 9. 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.

Vedrørende anvendelse af deltidsbestemmelsen henledes opmærksomheden på **bilag 1e**.

Skiftehold

§ 10. For landbrugarbejdere ved statens forsøgsgårde gælder "Fællesordning for arbejde i holddrift" ved skifteholdsarbejde.

Med virkning fra 1. april 2000 ændres bestemmelsen til:

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. til tjenestemænd.

Til landbrugsarbejdere ved statens forsøgsgårde ydes dog fortsat de hidtidige satser for arbejde i holddrift. Satserne fastfryses.

Endvidere ydes der fortsat et tillæg på 165 kr. til landbrugsarbejdere, der arbejder som staldpersonale, for arbejde i normal arbejdstid på lørdage, søn- og helligdage i stedet for tilsvarende tillæg i henhold til natpengeaftalen.

Opholdsrum

§ 11. Arbejderne har krav på et antageligt opholdsrum, der i tiden fra 15. september til 1. maj er opvarmet i spisetiderne.

I passende nærhed af opholdsrummet skal forefindes vaskerum og skabe,

der kan aflåses, til opbevaring af tøj, og der skal forefindes forsvarligt aftrædelsesrum.

Stk. 2. Institutionen lader opholdsrummet renholde.

Stk. 3. Såfremt der ved arbejde uden for institutionen ikke anvises arbejderne et antageligt opholdsrum, ydes der et tillæg på kr. 24,00 pr. dag.

Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 12. august 1999

Specialarbejderforbundet
i Danmark

Hanne Gram

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

John J. Johnson

Bilag 1a

Protokollat om arbejdstøj

§ 1

Der ydes arbejdstøj i overensstemmelse med aftaler, der indgås lokalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten samt den lokale SID-afdeling.

For ansatte inden for bykirkegårdenes område indgås aftale mellem Kirkeministeriet og SID.

§ 2

Indtil der er indgået sådanne aftaler, yder der arbejdstøj efter de hidtidig gældende regler som anført nedenfor:

Regulativ om udlevering af arbejdstøj

1. Regulativet omfatter følgende former for arbejdstøj, der er pointsat således:

Jakke	1,5 p
Busseronne	1,5 p
Job buks	1,5 p
Overall eller kedeldragt.....	3,0 p
Skjorter model I	1,5 p
Vinterjakker.....	7,0 p
Vinterbukser.....	6,0 p
Fiberpels trøjer/islænder.....	6,0 p
Fiberpels benklæder	5,0 p
Fiberpels strømper lange/korte	1,0 p
Regntøj benklæder.....	4,5 p

Regntøj trøjer	4,5 p
Forklæde	2,0 p

2. De første to ansættelsesår optjener den ansatte 1,875 points pr. måned svarende til 45 points og herefter 1,4 points pr. måned.

Udlevering af arbejdstøj på baggrund af optjente points finder sted 2 gange årligt - april og oktober.

Ved fratræden fra en arbejdsplads før en 1. juni, svarer 1 point til 42,00 kr., som udbetales 1. juni, såfremt den pågældende ikke er blevet genansat inden nævnte dato.

3. Nyansatte får efter 3 måneders ansættelse udleveret 1 sæt arbejdstøj (bukser + jakke), som er arbejdspladsens ejendom, indtil den pågældende har optjent points hertil samt til det nedenfor nævnte regntøj.

Ved nyansættelse på institutionen udleveres 1 sæt regntøj (bukser + trøje), for så vidt den pågældende ikke allerede for egen regning har anskaffet dette. Det udleverede regntøj svarer til 9 points, der fradrages i de pr. førstkommende 1. juni optjente points. Eventuelle manglende points fradrages opgørelsen en efterfølgende 1. juni.

Ved ansættelse af ferieaflysere og lignende korttidsansatte stiller institutionen regntøj til rådighed.

4. Der udleveres personlige værnemidler i overensstemmelse med gældende regler.
5. Den konkrete administration af bestemmelserne aftales lokalt.

Bemærkninger til regulativet

1. Kvalitetskrav

Det udleverede arbejdstøj skal som minimum være af samme kvalitet som det hidtil udleverede. Såfremt kvaliteten ikke direkte fremgår af regulativet, skal der være enighed herom mellem institutionen og de ansatte, inden indkøb foretages.

2. Deltidsansattes optjening af points

1,875 points svarer til 160,3 timer. Den deltidsansattes timer sammenlægges, således at den pågældende for hver 160,3 timer optjener 1,875 points.

I øvrigt ligestilles en deltidsansat med en fuldtidsansat for så vidt angår regulativets punkt 3 til 6.

3. Ansættelse og afskedigelse

Ved ansættelse og afskedigelse på andet tidspunkt end ved en måneds begyndelse/ophør optjenes points efter den i ovennævnte punkt 2 for deltidsansatte fastsatte regel.

4. Sygdom

Under sygdom af kortere varighed end én måned optjener den ansatte points, mens der ikke optjenes points ved sygdom ud over én måneds varighed.

5. Ferie og helligdage

Points optjenes pr. måned, og der foretages derfor ikke fradrag for søgnehelligdage, forud aftalte fridage med løn samt ferie.

6. Tidsbegrænsede ansættelser

Personer, der ansættes for en tidsbegrænset periode af højst 7 måneders varighed, herunder ferieafløserne, og som ikke kan forventes genansat, skal ved ansættelsens ophør have udbetalt de optjente points, der ikke er anvendt ved udlevering af arbejdstøj.

København den 27. juni 1997

Specialarbejderforbundet i Danmark

Hanne Gram

Finansministeriet

P.M.V.

E.B

Evald Nielsen

Bilag 1b

Protokollat I

I tilslutning til organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark har parterne indgået aftale om følgende:

Overgangsbestemmelse i forbindelse med ændring af kirkegårds status.

De på kirkegårde ansatte gartnere og/eller gartneriarbejdere overgår til reglerne i Kirkeministeriets cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælp, hvis en bykirkegård ændrer status gennem en omklassificering af kirkegårdslederstillingen til en graverstilling.

Til udligning af den derved fremkomne lønnedgang ydes der et personligt tillæg, der opgøres som forskellen mellem hidtil oppebåren løn (løn og faste tillæg efter organisationsaftalens § 3) og den løn, den pågældende vil få efter reglerne om aflønning af gravermedhjælp på sidste løntrin.

Det personlige tillæg reduceres med alle fremtidige lønstigninger.

Såfremt en kirkegård ændrer status, således at en hidtidig graverstilling omklassificeres til en kirkegårdslederstilling, overgår de for graveren ansatte medhjælpere til reglerne i nærværende organisationsaftale efter følgende overgangsbestemmelser:

Ved ændringer indplaceres en ansat på det 1. skalatrin i organisationsaftalens § 3, stk. 1, der svarer til den pågældendes uddannelse (og område), dog således at der de første 6 måneder fortsat udbetales den hidtidige løn i henhold til cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælp.

Derefter udbetales der de næste 6 måneder den hidtidige løn med et tillæg, der udgør halvdelen af forskellen mellem denne løn og den fremtidige løn i henhold til denne organisationsaftale. Efter 1 år aflønnes den pågældende fuldt ud i henhold til organisationsaftalen.

København, den 21. juni 1991

Specialarbejderforbundet
i Danmark

Knud Ove Pedersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Niels Paludan

Bilag 1c

Protokollat II

Det er mellem organisationsaftalens parter enighed om, at der - såfremt de fælles tillidsrepræsentantregler i overenskomstperioden måtte give anledning til utilsigtede problemer for tillidsrepræsentantarbejdet på bykirkegårde - kan nedsættes en arbejdsgruppe, der skal komme med løsningsforslag.

København, den 21. juni 1991

Specialarbejderforbundet
i Danmark

Knud Ove Pedersen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Niels Paludan

Bilag 1d

Protokollat III

til

**organisationsaftale for landbrugsarbejdere,
gartneriarbejdere og gartnere.**

§ 1

Ansatte ved Århus Universitet samt ved Tekniske Skoler med dyrebrugslinie, der har gennemgået en erhvervsfaglig uddannelse som dyrebruger, og som varetager opgaver, der forudsætter denne uddannelse, omfattes af organisationsaftalen og aflønnes med en årsløn, der svarer til lønnen for faglærte gartnere.

§ 2

Ansatte ved statshaver, der har gennemgået en erhvervsfaglig uddannelse som skovbruger, og som varetager opgaver, der forudsætter denne uddannelse, omfattes ligeledes af organisationsaftalen og aflønnes med en årsløn, der svarer til lønnen for faglærte gartnere.

§ 3

Den ansatte oprykker til nærmeste højere skalatrin i det nye lønforløb.

§ 4

Samtlige skalatrin er 2-årige.

§ 5

Elever er omfattet af organisationsaftalens § 6.

København den 16. maj 1995

Specialarbejderforbundet
i Danmark

Hanne Gram

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Evald Nielsen

Bilag 1e

**Protokollat mellem Finansministeriet og
Specialarbejderforbundet i Danmark om
deltidsbestemmelsen i organisationsaftalens § 10.**

Der er enighed om, at stk. 1 skal forstås således:

Udgangspunktet er ansættelse på fuld tid.

Nyansættelse på deltid kan finde sted, såfremt det er begrundet i institutionens forhold.

Inden der i konkrete tilfælde sker ansættelse på deltid, drøftes spørgsmålet med tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke opnås enighed, kan institutionen gennemføre deltidsansættelsen. Organisationen kan påtale spørgsmålet i henhold til de fagretlige regler, hvis det gøres gældende, at deltidsansættelsen ikke er begrundet i institutionens forhold.

Der er i øvrigt enighed om:

Inden den nye deltidsbestemmelse bringes i anvendelse på institutionen, skal der finde en generel drøftelse sted mellem institutionen og tillidsrepræsentanten.

I tilfælde af, at der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, finder ovennævnte drøftelser sted med den lokale afdelingsrepræsentant.

København den 5. april 1995

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Poul Erik Skov Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
Finn Hoffmann

Aftale mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark om vilkår ved forsøg med nye lønssystemer for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere samt forsøgsmedarbejdere ved Danmarks JordbrugsForskning

Generelle bemærkninger

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

Etablering af forsøg med nye lønssystemer er baseret på frivillighed. Ved udvælgelsen af forsøgsområder vil det være en forudsætning, at såvel den stedlige ledelse som vedkommende tillidsrepræsentanter har tilkendegivet et ønske om at deltage i forsøgsprojekter.

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 rammeaftalens § 6, hvorefter forsøgene etableres som et basislønssystem. Det udelukker ikke, at der kan iværksettes forsøg med andre lønssystemer. Disse vil i givet fald skulle aftales mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark.

Finansministeriet og centralorganisationerne har i fællesskab udarbejdet en vejledning om nye lønssystemer i staten, hvori lønforsøg og rammeaftalen er nærmere beskrevet.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

2. Til § 2, stk. 2.

Indgåelse af forhåndsaftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

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

3. Til § 6, stk. 2.

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

4. Til § 9, stk. 3.

Basislønnen samt varige tillæg iht. § 6 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til StK:Pension.

5. Til § 10.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv. henholdsvis Specialarbejderforbundet i Danmark.

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer

for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere i statens tjeneste samt forsøgsmedarbejdere ved Danmarks JordbrugsForskning

§ 1. Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. april 1999 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere samt organisationaftalen for forsøgs-medarbejdere ved Danmarks JordbrugsForskning.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, 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.

Lønssystemet mv.

§ 2. Forsøg med lønsystemer inden for denne aftales område etableres som et basislønssystem, jf. rammeaftalens §§ 6 - 8 og §§ 10 - 13, d.v.s. med en basisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg m.v., medmindre andet aftales.

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. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn (eksklusiv eventuelt rådighedstillæg). Overtidstillægget følger bestemmelserne herom i de respektive organisationsaftaler.

§ 3. Basislønningerne træder i stedet for de tilsvarende lønbestemmelser i de respektive organisationsaftaler.

Stk. 2. Dette medfører ingen ændring i ansættelsesmyndighedens nuværende adgang til efter konkret vurdering at oprykke ikke-faglærte til aflønning som faglærte i henhold til § 3, stk. 4, 5 og 7 i organisationsaftalen for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere og § 2, stk. 6 i organisationsaftalen for forsøgsmedarbejdere ved Danmarks JordbrugsForskning.

Basislønninger

§ 4. Basislønnen for landbrugsarbejdere og gartneriarbejdere udgør pr. år (niveau 1/10/97):

Landbrugsarbejdere	trin 1: 162.500 kr.
	trin 2: 164.500 kr.
	trin 3: 167.000 kr.

Gartneriarbejdere øvrige land	trin 1: 174.500 kr.
	trin 2: 176.500 kr.
	trin 3: 179.000 kr.

Gartneriarbejdere hovedstaden	trin 1: 186.000 kr.
	trin 2: 188.000 kr.
	trin 3: 190.500 kr.

Arbejdere Hvidesten	trin 1: 189.500 kr.
	trin 2: 191.500 kr.
	trin 3: 194.000 kr.

Stk 2. Basisløntrinene er et-årige.

§ 5. Basislønnen for faglærte landbrugsarbejdere og gartnere udgør pr. år (niveau 1/10/97):

Faglærte	trin 1: 182.500 kr.
----------	---------------------

landbrugsarbejdere	trin 2: 185.000 kr. trin 3: 187.500 kr.
Gartnere øvrige land	trin 1: 192.500 kr. trin 2: 195.000 kr. trin 3: 197.500 kr.
Gartnere hovedstaden	trin 1: 211.500 kr. trin 2: 214.000 kr. trin 3: 216.500 kr.
Faglærte arbejdere Hvidesten	trin 1: 206.000 kr. trin 2: 208.500 kr. trin 3: 211.000 kr.

Stk. 2. Basisløntrinene er et-årige.

§ 6. Basislønnen for forsøgsmedarbejdere uden faglig uddannelse udgør pr. år (niveau 1/10/97:

trin 1: 174.500 kr.
trin 2: 176.500 kr.
trin 3: 179.000 kr.

Stk. 2. Basislønnen for forsøgsmedarbejdere med faglig uddannelse udgør pr. år (niveau 1/10/97:

trin 1: 192.500 kr.
trin 2: 195.000 kr.
trin 3: 197.500 kr.

Stk.3. Basislønnen for Ledende forsøgsmedarbejdere udgør pr. år 224.000 kr. (niveau 1/10/97)

Kvalifikations- og funktionstillæg

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

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer m.v., d.v.s. på grundlag af:

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

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).

Arbejdstidsbestemte tillæg

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

Stk.2. Med virkning fra 1. April 2000 ydes der arbejdstidsbestemte tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler, jf. fællesoverenskomstens § 15, dog således at der i stedet forsat ydes tillæg til staldpersonale og skifteholdstillæg. Der henvises herved til organisationsaftalen for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere § 4, stk. 2, pkt. 1. om tillæg til staldpersonale og § 10 om skiftehold samt for så vidt angår forsøgsmedarbejdere til natpengeaftalen.

Lønregulering

§ 9. Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. rammeaftalens § 7.

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

Pension

§ 10. Der indbetales et pensionsbidrag på 12% af den enkelte ansattes

basisløn samt varige tillæg iht. § 7.

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

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

Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler

§ 11. Forhandling om og indgåelse af lokale aftaler sker efter reglerne i rammeaftalens §§ 11 - 13.

Overgangsordning for allerede ansatte

§ 12. Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. §§ 4, 5 og 6.

Stk. 2. Allerede ansatte indplaceres på nærmeste højere trin i forhold til nuværende skalatrinsindplacering.

Stk. 3. 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. 4. Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg - herunder lokalløn - videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsdelen i den i stk. 3 nævnte løn. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

Stk. 5. Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse 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 pr. 1. januar 1998 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 6. Alle løndelevs reguleres som anført i § 9, stk. 1. Eventuelle tillæg, som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

Stk. 7. Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af denne aftales andre bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

§ 13. Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og chef-lønsordningen.

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 § 12.

Stk. 3. Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed, finder reglerne i § 12 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. § 14.

Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem

§ 14. Hvis denne aftale pr. 1. april 2002 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter hhv. organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere og organisationsaftale for forsøgsmedarbejdere ved Danmarks JordbrugsForskning.

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.

Ikrafttræden og opsigelse

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

København den 12. august 1999

Specialarbejderforbundet
i Danmark

Hanne Gram

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

John J. Johnson

Cirkulære af 17. september 1999

Fmst. nr. 57-99

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, Økonomistyrelsen,
Forhandlingskontoret.

Adresse:
Borgergade 18,
DK-1017 København K
Telefon 33 92 88 00
Telefax 33 32 81 27

J.nr. 4111-22-00009

PKAT 138, 139,
140 og 147

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00.

Pris kr.