



Cirkulære om organisationsaftale for

**Ejendomsservicemedarbejdere ved
en række statsinstitutioner**

2003

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Rådighedspligt i hjemmet.....	3
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser.....	4
Cirkulærets ikrafttræden	7

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	9
§ 2. Lønsystemet.....	9
§ 3. Basisløn.....	10
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	10
§ 5. Smudstillæg	11
§ 6. Lønregulering.....	11
§ 7. Pension.....	11
§ 8. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.	11
§ 9. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2003	12
§ 10. Arbejdstid.....	13
§ 11. Deltid	13
§ 12. Overarbejde	14
§ 13. Midlertidig tjeneste i højere stilling.....	15
§ 14. Tjenestefrihed mv.....	15
§ 15. Vagtdøgnstjeneste for ejendomsservicemedarbejdere ansat ved Politiet og Københavns fængsler	15
§ 16. Særlige bestemmelser for elever	16
§ 17. Ikrafttræden mv.	16

Cirkulære om organisationsaftale for ejendomsservicemedarbejdere ved en række statsinstitutioner

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund /Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsammenslutning har indgået vedlagte aftale af 17. februar 2003 for ejendomsservicemedarbejdere ved en række statsinstitutioner.
2. Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 (cirkulære af 2. juli 2002, Perst.nr. 015-02) det samlede overenskomstgrundlag.
3. Der er indgået aftale om et permanent nyt lønsystem i overensstemmelse med rammeaftalen om nye lønsystemer 2002 for allerede ansatte og fremtidigt ansatte med virkning fra 1. oktober 2003. Den nuværende organisationsaftale forlænges til 30. september 2003.
4. Stillingsbetegnelsen for servicemedarbejdere ændres til ejendomsservicemedarbejdere, og stillingsbetegnelsen for serviceassistenter ændres til ejendomsserviceassistenter.
5. Det er aftalt, at der i perioden kan tilføjes institutioner til aftalens dækningsområde, når Dansk Funktionærforbund /Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsammenslutning dokumenterer, at de repræsenterer mindst halvdelen af de ansatte inden for en personalegruppe på en given institution. Gruppen skal klart kunne afgrænses fra andre grupper og arbejdsområdet være klart.

Rådighedspligt i hjemmet

6. I forbindelse med, at Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har indgået forlig i en sag om rådighedsvagt, er det aftalt, at der lokalt kan indgås aftale om rådighedsvagt samt betalingen herfor.

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Til § 4. Kvalifikations- og funktionstillæg

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Forhåndsftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang én eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået 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.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og derfor skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

Til § 4, stk. 1

Det hidtidige formandstillæg er udgået og afløst af et fuldmægtigtillæg, der gives til medarbejdere, der i det væsentligste af deres arbejdstid har administrative funktioner vedrørende økonomi og personale. Nuværende formænd beholder deres formændsfunktioner og sikres samme lønniveau ved overgang til ny løn. Der er fortsat mulighed

for at honorere eventuelle formandsfunktioner efter konkret vurdering og lokal aftale jf. § 4 stk. 2.

Til § 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinier:

- a) Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.
- b) Organisationen videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler bør indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis organisationen.

Til § 8, stk. 3

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Til § 9. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2003

I den hidtidige samlede 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.

I forbindelse med bortfald af hidtidige arbejdsbestemte tillæg kan dette evt. indgå i overgangsordningen. Eksisterende tillæg, der som led i ophævelsen af aftalen om arbejdsbestemte tillæg er videreført som en del af ministeriernes lokallønsordninger, opretholdes som en del af det nye lønsystem, medmindre de opsiges, eller der lokalt indgås aftale om ændringer.

Til § 11. Deltid

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.

Til § 17, stk. 3

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningerne eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevilnings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

Cirkulærets ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. oktober 2003. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 20. juni 2000 om servicemedarbejdere ved en række statsinstitutioner (perst.nr. 049-00).

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Den 16. april 2003

P.M.V.

E.B.

Tove Ahrensbach

Organisationsaftale for ejendomsservice- medarbejdere ved en række statsinstitutio- ner

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter ejendomsservicemedarbejdere beskæftiget ved følgende institutioner:

1. Københavns Universitet
2. Danmarks Tekniske Universitet
3. Danmarks Lærerhøjskole
4. Direktoratet for Kriminalforsorgen
5. Rigspolicechefen
6. Københavns Politi
7. Udlændingestyrelsen
8. Dommer- og Politimesterembeder
9. Østre Landsret
10. Københavns Byret
11. Ålborg tekniske Skole
12. Roskilde tekniske Skole
13. Anklagemyndigheden
14. Danmarks Miljøundersøgelser, Silkeborg
15. Færdselsstyrelsen
16. Statens Bilinspektion

§ 2. Lønsystemet

Lønsystemet består af en basisløn, jf. § 3, der kan suppleres med en tillægsgdel, jf. § 4.

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således ud-

betales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 3. Basisløn

Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997):

Ejendomsservicemedarbejdere	kr. 182.500
Ejendomsserviceassistenter	kr. 204.000

§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg

Der kan efter lokal aftale ydes tillæg til ejendomsservicefuldmægtige, der i det væsentligste af deres arbejdstid har administrative funktioner vedrørende økonomi og personale.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 3. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 4. Tillæg efter stk. 2 og 3 kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 5. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 6. 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.

§ 5. Smudstillæg

Der ydes smudstillæg efter de hidtil ved institutionerne gældende regler.

Stk. 2. Der er mellem Finansministeriet og Ejendom- og Servicefunktionærernes Landsammenslutning under Dansk Funktionærforbund indgået aftale om, at der ydes et tillæg for smudsigt arbejde til ejendomsfunktionærer ved Ålborg tekniske Skole.

Tillægget udgør for fuldtidsbeskæftigede 3.900 kr. i årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997. Tillægget reguleres som tjenestemænds generelle og særlige tillæg. Der kan ikke samtidig ydes smudstillæg i henhold til stk. 1.

§ 6. Lønregulering

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

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

§ 7. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 4, stk. 1, 2 og 3.

§ 8. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.

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

Stk. 2. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 3. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende organisation.

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

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 9. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2003

Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1. oktober 2003 til det nye lønsystem.

Stk. 2. Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. § 3.

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 i henhold til § 4, stk. 3 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 2.

Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 4. Ansatte, der ved iværksættelsen af 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 lønsy-

stem.

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.

§ 10. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden opgøres månedsvis, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2. Pauser af mindre end en ½ times varighed, hvorunder den ansatte skal stå til rådighed for arbejdsgiveren og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 3. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentligt opspares til hele fridage til senere afvikling.

Stk. 4. Indføres en opsparingsordning, udløser arbejde op til 40 timer den enkelte uge ikke krav på godtgørelse (betaling eller afspadsering) for overarbejde.

Opsparing sker under sygdom, men kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 5. Den daglige arbejdstid fastsættes for perioder, ved forhandling mellem tjenestestederne, respektive arbejdsledere og ejendomsservicemedarbejdere. Ved almindelig omlægning af arbejdstid for en periode inden for en arbejdsplads eller afdeling gives mindst 8 dages varsel. Hvor forholdene efter arbejdslederens skøn gør det påkrævet, er ejendomsservicemedarbejderne pligtige at arbejde ud over den normale daglige arbejdstid. Overarbejde skal dog normalt ske i tilslutning til den almindelige arbejdstid.

§ 11. 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.

§ 12. Overarbejde

Der ydes godtgørelse for overarbejde efter de for tjenestemænd gældende satter.

Stk. 2. Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsering eller betales kontant. Hvis overarbejdet ikke er afspadseret inden for 4 måneder efter dets udførelse, godtgøres dette i stedet kontant.

Stk. 3. Tilsigelse til overarbejde skal ske dagen forud. Har dette undtagelsesvis ikke kunnet finde sted, udbetales der et varskotillæg svarende til overarbejdsbetaling for en time. For den første time, dog kun for så vidt overarbejde udstrækkes ud over en time efter normal arbejdstids ophør.

Stk. 4. For overarbejde, som ikke udføres i forbindelse med det normale arbejde, betales godtgørelse for overarbejde på mindst 4 timer.

Stk. 5. Hvor den normale fridag falder på en skæv helligdag ydes en erstatningsfridag. Eventuelle erstatningsfridage skal i princippet være afspadseret inden udgangen af de følgende 2 kalendermåneder.

§ 13. Midlertidig tjeneste i højere stilling

Såfremt en ejendomsservicemedarbejder fungerer i en højere overenskomststilling eller tjenestemandstilling, ydes der funktionsvederlag efter de for tjenestemænd gældende regler.

§ 14. Tjenestefrihed mv.

Med hensyn til frihed 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag følges de hidtil i de enkelte institutioner gældende regler. Med hensyn til frihed 1. maj henvises til Statsministeriets cirkulære 16/4 1963 om adgangen til tjenestefrihed 1. maj.

§ 15. Vagtdøgtjeneste for ejendomsservicemedarbejdere ansat ved Politiet og Københavns fængsler

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

Stk. 2. For ejendomsservicemedarbejdere, ansat ved Rigspolitiet, Københavns Politi, politimesterembederne eller Københavns fængsler, som deltager i vagtdøgtjeneste, gælder fortsat de hidtidige satser om betaling for forskudt arbejdstid. Satserne er uregulerede.

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid i tiden mellem kl. 17.00 og 06.00 ydes der et tillæg på 33,16 kr. pr. time. Dette tillæg kan ikke oppebæres samtidig med tillæg for overarbejde eller søn- og helligdage. Der ydes alene det tillæg, der er størst.

På søn- og helligdage ydes der fra normal arbejdstids begyndelse til kl. 12.00 et tillæg på 49,74 kr. pr. time og fra kl. 12.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse et tillæg på 99,48 kr. pr. time.

§ 16. Særlige bestemmelser for elever

Lønnen til ejendomsserviceassistentelever udgør følgende procentdele af basislønnen for ejendomsserviceassistenter, jf. § 3:

1. uddannelsestrin	34 pct.
2. uddannelsestrin	38 pct.
3. uddannelsestrin	47 pct.
4. uddannelsestrin	54 pct.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales tillæg i form af engangsvederlag til elever, der besidder særlige kvalifikationer eller har ydet en særlig indsats.

§ 17. Ikrafttræden mv.

Denne aftale har virkning fra 1. oktober 2003 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005. Samtidig ophæves Finansministeriets aftale af 5. oktober 1999 om Organisationsaftale for servicemedarbejdere ved en række statsinstitutioner.

Stk. 2. Den nuværende organisationsaftale forlænges til 30. september 2003.

Stk. 3. Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 17. februar 2003

Dansk Funktionærforbund/
Ejendom- og Servicefunktionærernes
Landssammenslutning
Kim Vormsby / Jørn Jennet

Finansministeriet
Personalestyrelsen
P.M.V.
E.B.
Tove Ahrensbach

Cirkulære af 16. april 2003

Perst. nr. 023-03

PKAT nr. 224

J.nr. 01-333/02-5

Pris: 15,00 Kr.

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300