



Cirkulære om organisationsaftale for

Kantineledere i statens tjeneste

2003

Cirkulære af 5. december 2003

PKAT nr. 289

J.nr. 02-333/09-5

Perst. nr. 073-03

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser.....	3

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
§ 2. Kantinelederens arbejdsområde	7
§ 3. Lønsystemet.....	7
§ 4. Basisløn.....	8
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	8
§ 6. Lønregulering	9
§ 7. Pension	9
§ 8. Forhandlinger og indgåelser af aftaler	9
§ 9. Overgangsordning for ansatte før den 1. oktober 2003	10
§ 10. Arbejdstid.....	11
§ 11. Deltid	11
§ 12. Overarbejde	12
§ 13. Ikrafttræden mv.	12

Cirkulære om organisationsaftale for kantineledere i statens tjeneste

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Ledernes Hovedorganisation har den 18. september 2003 indgået vedlagte organisationsaftale af for kantineledere i statens tjeneste.
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 og lønforfølgsaftalen forlænges til 30. september 2003.

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter kantineledere under Ledernes Hovedorganisation.

Til § 5. 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 § 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

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 § 8, stk. 7

Ved opsigelse af aftale om *kvalifikationstillæg*, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af en aftale om *funktionstillæg*, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse samt om, at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

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 § 13, stk. 2

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

Dette cirkulære har virkning fra 1. oktober 2003. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 11. februar 2000 om løn- og ansættelsesvilkår for kantineledere i statens tjeneste (Fmst. nr. 011-00).

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Den 5. december 2003

P.M.V.

E.B.

Tove Ahrensbach

Organisationsaftale for kantineledere i statens tjeneste

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger StK-fællesoverenskomsten.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter kantineledere i staten og på institutioner, for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår.

§ 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. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 4, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 5.

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløns i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 4. Basisløn

Basislønnen pr. 1. oktober 2003 er aftalt til følgende grundbeløb (niv. 1. oktober 1997):

Kantineledere	Basisløn
Løngruppe 1: Kantineledere med op til 5 fuldtidsbeskæftigede medarbejdere.	187.500
Løngruppe 2: Kantineledere med 6 eller flere fuldtidsbeskæftigede medarbejdere.	194.500

Kantinelederen aflønnes i forhold til antallet af øvrige medarbejdere i kantinen. Ved "fuldtidsbeskæftigede medarbejdere" forstås her medarbejdere med en beskæftigelsesgrad, der omregnet svarer til kantinelederens.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. Kantinelederens basisløn ændres, hvis antallet af medarbejdere ændres således, at kantinelederen henføres til en anden løngruppe ifølge stk. 1. Basislønnen ændres med det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende kantineleder.

Stk. 4. 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.

§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg

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

Stk. 4. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 5. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

§ 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 § 5, stk. 1-2.

§ 8. Forhandlinger og indgåelser af aftaler

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. § 4.

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 § 5, stk. 2 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 5, stk. 1.

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 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. For ansatte, der ved overgangen til nyt lønsystem er omfattet af lønforsøg, modregnes de aftalte ændringer i basislønnen i personlige tillæg eller andre varige tillæg.

§ 10. Arbejdstid

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

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.

§ 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

Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsering eller betales kontant.

§ 13. 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 organisationsaftale af 20. december 1999 for kantineledere i statens tjeneste.

Stk. 2. Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 18. september 2003

Ledernes Hovedorganisations
Trine Åkerwall

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