



Cirkulære om organisationsaftale for

**Rengøringsassistenter m.fl.
i statens tjeneste mv.**

2002

Cirkulære af 18. maj 2004
PKAT nr. 247, 747, 807, 917
J.nr. 01-333/07-1

Perst. nr. 030-04

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	4

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	11
§ 2. Ansættelsesformer	11
§ 3. Løn	12
§ 4. Løn - ungarbejdere	12
§ 5. Arbejdstid mv.	13
§ 6. Arbejdstidens placering.....	13
§ 7. Tjenestelister	14
§ 8. Overarbejde	14
§ 9. Konvertering til omsorgsdage.....	15
§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling	15
§ 11. Opsigelse	16
§ 12. Rationalisering eller udbud/udlicitering.....	16
§ 13. Ophævelse af aftale om forsøg med nye lønsystemer.....	16
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse.....	17

Cirkulære om organisationsaftale for rengøringsassistenter m.fl. i statens tjeneste mv.

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark har den 5. maj 2004 indgået medfølgende organisationsaftale for rengøringsassistenter m.fl. i statens tjeneste mv.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 (Perst.nr. 015-02) det samlede overenskomstgrundlag.

Den hidtidige organisationsaftale af den 22. marts 2000 for rengøringsassistenter m.fl. i statens tjeneste mv. (Fmst.nr. 029-00) ophæves herved.

Opmærksomheden henledes på, at organisationsaftalen er indgået med Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (KAD). Hovedforbundets adresse er: Applebys Plads 5, 1411 København K.

2. Det henstilles, at institutionerne retter fokus mod rengøringsassistenternes arbejdsmiljø med henblik på at minimere sygefraværet og reducere risikoen for nedslidning. Opmærksomheden henledes i den forbindelse på, at rengøringsassistenternes arbejdsmiljø skal inddrages i den pligtige arbejdspladsvurdering.

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.

3. Opmærksomheden henledes på, at de tidligere arbejdsbestemte tillæg for arbejde med sortering af snavsetøj på institutionsvaskerier og for tilsynsopgaver, jf. aftale af 30. januar 1989 mellem organisationsaftalens parter (den tidligere organisationsaftales § 5) er udgået af organisationsaftalen. Adgang til betaling af tillæg for snavsetøjssortering og indgåelse af aftale om tillæg for tilsynsopgaver i henhold til den tidligere bestemmelse bortfalder således med

synsopgaver i henhold til den tidligere bestemmelse bortfalder således med denne organisationsaftale. Rengøringsassistenter, som pt. oppebærer et tilsynstillæg i henhold til den tidligere bestemmelse, bibeholder dette, så længe tilsynsfunktionen varetages.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

4. Til § 2. Ansættelsesformer

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

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.

5. Til § 2, stk. 3. Lønanciennitet (og fælles-ok § 4, stk. 3)

Det vil efter § 4, stk. 3, i fællesoverenskomsten være naturligt at tillægge forholdet 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.

6. Til § 3, stk. 1. Løn

Med virkning fra 1. april 2003 gøres skalatrin 13 og 15 ét-årige.

7. Til § 3, stk. 3. Skolerengøringsassistenter

Den særlige lønberegningsteknik for *skolerengøringsassistenter* skal ses på baggrund af, at disse har et mindre antal årlige arbejdsdage end andre under overenskomstens 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 2003 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 2003 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.

8. Til § 5, 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 skal endvidere overvejes at tilbyde deltidsansatte øget arbejdstid, forinden der træffes beslutning om ansættelse af ny arbejdskraft.

9. Til § 6, 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.

10. Til § 7. 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 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

11. Til § 8. 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.

12. Til § 9. 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.

13. Til § 12. Rationalisering eller udbud/udlicitering

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

Er der ikke oprettet samarbejdsudvalg eller er rengøringsassistenterne 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 forbundets lokale afdeling, såfremt tillidsrepræsentanten/forbundets lokale afdeling fremsætter anmodning herom.

Såfremt der ved de lokale drøftelser fremsættes begæring herom, kan Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (hovedforbundet) inddrages i drøftelserne.

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

14. Til § 11 i fællesoverenskomsten, arbejdstidsbestemte tillæg

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

15. Til § 17 i fællesoverenskomsten, opsigelse

Uanset rengøringsassistentens 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.

16. Til § 21 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.

17. 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.

18. Endelig henledes opmærksomheden på den af arbejdsmarkedets parter i arbejdsmiljøområdet udarbejdede handlingsplan om ensidigt gentaget arbejde. Ensidigt gentaget arbejde kan bl.a. reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 18. maj 2004

P.M.V.

E.B.

Anne Rosendal

Organisationsaftale for rengøringsassistenter m.fl. i statens tjeneste mv.

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

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen gælder for rengøringsassistenter m.fl. i staten eller ved selvejende institutioner, der er berettiget til statstilskud, og for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastlægge løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 2. Organisationsaftalen gælder ikke for rengøringsassistenter ved Statsvirksomheden Bornholmstrafikken.

§ 2. Ansættelsesformer

Der gælder 2 ansættelsesformer for rengøringsassistenter.

1) Månedslønnede:

- a. Rengøringsassistenter med aflønning efter skalatrin 9, 10, 11, 12, 13, 15 og 16 og med et ugentligt timetal på mindst 15 timer aflønnes med månedsløn, når der er opnået den krævede anciennitet, jf. stk. 3.
- b. Rengøringsassistenter med et ugentligt timetal på mindre end 15 timer aflønnes dog med månedsløn efter 10 års uafbrudt ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

2) Timelønnede:

Øvrige rengøringsassistenter, herunder ungarbejdere aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Rengøringsassistenter ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed kaldes skolerengøringsassistenter.

Stk. 3. Overgang til månedslønsansættelse sker fra den 1. i måneden, efter at den pågældende har opnået 6 måneders anciennitet på skalatrin 9. Såfremt den krævede anciennitet opnås den 1. i en måned, sker overgang til månedslønsansættelse dog med virkning fra denne dato.

§ 3. Løn

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

Alle skalatrin er 2-årige på nær skalatrin 9, der er 1-årigt.

Ændring pr. 1. april 2003:

Med virkning fra 1. april 2003 gøres skalatrin 13 og 15 ét-årige.

Stk. 2. For deltidsbeskæftigede beregnes månedslønnen og evt. løntillæg som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 3. Lønnen til månedslønnede skolerengøringsassistenter 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 skalatrin.

§ 4. Løn - ungarbejdere

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

Stk. 2. Timelønnen for 16-årige og 17-årige udgør $1/1924$ af henholdsvis 66 pct. og 74 pct. af årslønnen efter skalatrin 9.

§ 5. Arbejdstid mv.

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 rengøringsassistenter 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.

Stk. 7. For hver 37 timers tjeneste i tidsrummet 17.00 til 06.00 ydes togrengøringsassistenter og rengøringsassistenter ved DSB 3 timers frihed efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

§ 6. 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 rengøringsassistenter. 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 rengøringsassistenten et kompensationsbeløb på 10,70 kr. pr. gang.

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

§ 8. 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 erstat-

ningsfritiden 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.

§ 9. 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. For togrengøringsassistenter og rengøringsassistenter ved DSB, (jf. § 5,
stk. 7) kan den ikke-afviklede frihed, der er optjent som kompensation for ud-
ført tjeneste i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00 på tilsvarende måde god-
skrives som omsorgsdage/-timer.

Stk. 3. Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle om-
sorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og
adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgå-
de aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Omsorgsdagene/-timerne af-
vikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 3 i nævnte
aftale.

Stk. 4. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 og 2 er konverteret
til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med over-
/merarbejdsbetaling.

Stk. 5. Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr.
medarbejder for antallet af over-/merarbejdstimer, der kan konverteres til om-
sorgsdage/-timer. Maksimum kan dog ikke fastsættes lavere end et timetal sva-
rende til i alt 10 omsorgsdage.

§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling

De for tjenestemænd gældende regler om midlertidig tjeneste i højere stilling
finder tilsvarende anvendelse for ansatte omfattet af nærværende organisa-
tionsaftale.

§ 11. Opsigelse

Månedslønnede rengøringsassistenter, som opsiges, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere ved institutionen opnået opsigelsesanciennitet. Såfremt den pågældende dokumenterer ikke at have haft arbejde i fraværstiden inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres ovenstående ”1 år” til ”2 år”.

§ 12. Rationalisering eller udbud/udlicitering

Såfremt der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører de ansatte, 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.

Stk. 2. Tilsvarende gælder ved udbud og udlicitering.

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

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

§ 13. Ophævelse af aftale om forsøg med nye lønsystemer

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for rengøringsassistenter m.fl. i statens tjeneste mv. ophæves pr. 1. april 2003. Ansatte, der har været aflønnet efter denne aftale, overgår 1. april 2003 til aflønning efter nærværende organisationsaftale.

Stk. 2. Ved overgang til skalatrinsystemet skal den enkelte ansatte indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg. Hvis rengøringsassistenten herved får en lønnedgang gives der et tillæg til udligning af lønnedgangen.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2002 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

København, den 5. maj 2004

Kvindeligt Arbejderforbund
i Danmark
Ellen Høegh

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft