



Cirkulære om organisationsaftale for

Vagtfunktionærer og parkeringskontrollører

2002

Cirkulære af 25. oktober 2004

PKAT nr. 252 og 292

J.nr. 01-333/02-6

Perst. nr. 055-04

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

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

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	5
§ 2. Løn mv.	5
§ 3. Arbejdstid mv.	6
§ 4. Overarbejde	6
§ 5. Midlertidig tjeneste i højere stilling	6
§ 6. Deltidsbeskæftigede	6
§ 7. Vikarer	7
§ 8. Søgnehelligdagsbetaling til timelønnede vagtfunktionærer	7
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	7

Bilag 1. Aftale om nyt lønsystem for kontorbetjente i ministerier, styrelser og tilsvarende samt på højere læreanstalter

Cirkulære

Generelle bemærkninger	9
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	9

Aftale om nyt lønsystem

§ 1. Dækningsområde	13
§ 2. Lønsystemet mv.	13
§ 3. Løngrupper	13
§ 4. Funktions- og kvalifikationstillæg	14
§ 5. Lønregulering	14
§ 6. Pension	15
§ 7. Forhandling om og indgåelse af aftaler	15
§ 8. Videreførelse af forhandlinger	15
§ 9. Opsigelse af lokale aftaler	15
§ 10. Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før 1. oktober 2003..	16
§ 11. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg	16
§ 12. Ikrafttræden mv.	17

Bilag 2. Protokollat for vagtfunktionærer

Protokollat	19
-------------------	----

Cirkulære om organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har den 27. maj 2004 indgået vedlagte organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører

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

3. Der er for kontorbetjente ved ministerier, styrelser og tilsvarende 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 (se bilag 1). Den nuværende organisationsaftale og lønforsøgsaftalen forlænges til 30. september 2003.

Cirkulærets ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. oktober 2003. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 14. april 2000 om organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører i statens tjeneste (Fhst.nr. 008-00).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 25. oktober 2004

P.M.V.

E.B.

Tove Ahrensbach

Organisationsaftale for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører

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

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Vagtfunktionærer, der ansættes i staten som slotsbetjente, port- og nattevagter, ikke-faglærte betjente ved ministerier, styrelser, museer, højere læreanstalter mv. samt visitationsbetjente, der i den væsentligste del af arbejdstiden udfører visitations- og anden vagttjeneste, er omfattet af denne organisationsaftale.

Stk. 2. Kontorbetjente, der er ansat i betjentstuerne mv. i ministerier, styrelser og tilsvarende samt på højere læreanstalter, og som udfører sædvanlige kontorbetjentfunktioner, omfattes lønmæssigt af aftale om nyt lønsystem (bilag 1).

Stk. 3. Parkeringskontrollører, der ikke ansættes som tjenestemænd, er omfattet af denne organisationsaftale.

§ 2. Løn mv.

De ansatte aflønnes efter skalatrin 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 og 18, hvor skalatrin 11 er 2-årigt og resten er 1-årige.

Stk. 2. Til ansatte på skalatrin 9 ydes et årligt tillæg på 1.300 kr. i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

Stk. 3. Til parkeringskontrollører ydes et årligt tillæg på kr. 4.400 i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

Stk. 4. Vagtfunktionærer der ansættes med mindst 15 timer i gennemsnit pr. uge er månedslønnede. Øvrige vagtfunktionærer er timelønnede. Efter lokal forhandling kan timelønnede ansættes mere end 15 timer pr. uge, hvor det er nødvendigt af hensyn til:

- Afløsning af faste vagter på hverdage og i weekender.
- Museernes weekendåbninger.
- Særlige forhold, herunder bl.a. særudstillinger og andre arrangementer.

§ 3. Arbejdstid

Arbejdstiden fastsættes i overensstemmelse med de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler.

§ 4. Overarbejde

Overarbejde skal i videst muligt omfang afspadsres.

Stk. 2. Såfremt afspadsring undtagelsesvis ikke kan finde sted, ydes overarbejdsbetaling efter de for tjenestemænd gældende regler, eventuelt i form af afspadsring time for time med udbetaling af differencen mellem almindelig timeløn og overtidsbetaling.

§ 5. Midlertidig tjeneste i højere stilling

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

§ 6. Deltidsbeskæftigede

Ansættelse sker i videst muligt omfang på fuld tid.

Stk. 2. Deltidsbeskæftigede vagtfunktionærer ansættes ved skriftlig aftale med mindst 60 timer pr. 4 uger. Tjenesten tilrettelægges mindst 28 dage frem, således at der er mindst 2 sammenhængende fridage pr. uge. Der kan dog efter forhandling gøres undtagelse herfra, hvor det er nødvendigt af hensyn til:

- Afløsning af faste vagter på hverdage og i weekender.
- Museernes weekendåbninger.
- Særlige forhold, herunder bl.a. særudstillinger og andre arrangementer.

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. Hvis en deltidsbeskæftiget vagtfunktionær i en sammenhængende periode på 3 x 4 uger har arbejdet mere end 120 timer i hver 4-ugers periode, skal der lokalt optages drøftelse om ændring af stillingen til en fuldtidsstilling, i

overensstemmelse med stk. 1.

Stk. 5. Såfremt deltidsbeskæftigede vagtfunktionærer på dage, hvor de i øvrigt ikke var sat til tjeneste, tilkaldes uden for tiden kl. 9.00 - 15.00 betales for mindst 3 timer. For 2 tilsigelser i samme døgn betales for mindst 4 timer.

§ 7. Vikarer

Under ferie og sygdom kan der ansættes vikarer i de enkelte vagtfunktionærstillinger. Ansættelse som vikar sker til arbejde af midlertidig karakter.

§ 8. Søgnehelligdagsbetaling til timelønnede vagtfunktionærer

Med det formål at yde timelønnede vagtfunktionærer betaling for søgnehelligdage henlægger institutionerne for hver timelønnet vagtfunktionær et beløb svarende til 3 ½ pct. af den pågældendes ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen. Det opsparede beløb udbetales til de pågældende ved kalenderårets udgang.

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra 1. oktober 2003 og kan af begge parter opsiges med 3 måneders skriftligt varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2005.

Samtidig ophæves organisationsaftale af 21. juni 1999 for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører i statens tjeneste.

København, den 27. maj 2004

Dansk Funktionærforbund
Kim Vormsby

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

Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for kontorbetjente i ministerier, styrelser og tilsvarende samt på højere læreanstalter

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har den 27. maj 2004 indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem for kontorbetjente ansat i henhold til organisationsaftalen af 27. maj 2004 for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører, der er ansat i betjentstuerne mv. i ministerier, styrelser og tilsvarende samt på højere læreanstalter, og som udfører sædvanlige kontorbetjentfunktioner.

Aftalen indeholder et permanent nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende ansatte.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 3

Beskrivelserne af basisløngrupperne er justeret således, at disse i mindre grad baseres på specifikke uddannelser og/eller stillingsbetegnelser.

Til § 4

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 en 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 gennemført et givent kursus eller en given efteruddannelse, eksempelvis en uddannelse under Arbejdsmarkedsuddannelserne, 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, 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 § 7

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 nedenstående 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) Dansk Funktionærforbund 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 aftalerne på den enkelte arbejdsplads 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.

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. Det 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

Ved opsigelse af en 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 § 10

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 § 12, 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 bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 25. oktober 2004.

P.M.V.

E.B.

Tove Ahrensbach

Aftale om nyt lønsystem for kontorbetjente i ministerier, styrelser og tilsvarende samt på højere læreanstalter

§ 1. Dækningsområde

Denne aftale gælder for kontorbetjente ansat i henhold til organisationsaftalen af 27. maj 2004 for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører, der er ansat i betjentstuerne mv. i ministerier, styrelser og tilsvarende samt på højere læreanstalter, og som udfører sædvanlige kontorbetjentfunktioner.

§ 2. Lønsystemet mv.

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

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 3. Basislønninger

Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 2. Løngruppe 1 omfatter stillinger, som ikke kan henføres til højere løngruppe.

Basislønnen udgør årligt kr. 176.000

Stk. 3. Løngruppe 2 omfatter stillinger som ikke forudsætter håndværksmæssig eller anden faglig uddannelse på tilsvarende niveau, men enten

- indebærer begrænset arbejdsledelse eller
- forudsætter særlig erfaring og viden af betydning for jobbet.

Basislønnen udgør årligt kr. 186.000

Stk. 4. Løngruppe 3 omfatter stillinger, der enten

- indebærer varetagelse af kvalificeret arbejde, der forudsætter særlig viden og færdigheder, eller

- forudsætter ansvar for et større driftsområde eller
- forudsætter arbejdsledelse af et vist omfang.

Basislønnen udgør årligt kr. 198.000

§ 4. Funktions- og kvalifikationstillæg

Centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg

Til kontorbetjente, der virker som chauffør for ministre og visse styrelseschefer, ydes et særligt tillæg på 81.000 kr. (niveau 1. oktober 1997). Tillægget ydes som godtgørelse for, at de pågældende ikke er omfattet af arbejdstidsreglerne mm. for statens tjenestemænd, jfr. herved aftale af 27. september 1982 med COI.

Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg

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 faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensyn til rekruttering og fastholdelse.

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

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

Stk. 6. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

§ 5. 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.

§ 6. Pension

Der indbetales pensionsbidrag på 12,5 pct. af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 4, stk. 1-3. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter reglerne i StK-fællesoverenskomstens § 5.

§ 7. Forhandling om og indgåelse 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.

§ 8. Videreførelse af forhandlinger

Kan der ved 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. 2. 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. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 4. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 9. Opsigelse af lokale aftaler

Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsi-

ges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 10. Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat 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 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, som et lokalt funktionstillæg, jf. § 4.

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.

§ 11. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg

Den indgåede aftale om forsøg med nye lønsystemer og etablerede forsøg i tilknytning til denne løber videre indtil 30. september 2003.

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

Stk. 3. De aftalte forhøjelser af basislønnen, dvs. forskellen mellem den ny og den hidtidige basisløn, modregnes i eventuelle personlige tillæg eller andre varige tillæg.

§ 12. Ikrafttræden mv.

Aftalen 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.

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

København, den 27. maj 2004

Dansk Funktionærforbund
Kim Vormsby

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

Protokollat for vagtfunktionærer

Der er under forhandlingerne den 21. juni 1999 om organisationsaftalen opnået enighed om følgende:

1. Nationalmuseets ejendomme og Hammershus

Lønnen til de ved Nationalmuseets ejendomme ude i landet samt de ved Hammershus beskæftigede vagtfunktionærer beregnes på grundlag af en årlig arbejdstid på 1/1924, idet der således ikke skal ydes overtidsbetaling, selv om arbejdstiden i den enkelte måned overstiger den fastsatte norm.

København, den 21. juni 1999

Dansk Funktionærforbund
Tommy Hansen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Henrik Bo Nielsen