



Cirkulære om organisationsaftale for

## **Rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten (3F)**

**2005**

Cirkulære af 28. juni 2006  
PKAT nr. 200, 247, 248, 603, 747, 917  
J.nr. 03-333/14-9

Perst. nr. 035-06

## Dataark

PKAT med specifikation	200 – Specialarbejdere 247 – Rengøringsassistenter 248 – Specialarbejdere m.fl. 603 – Specialarbejdere 747 – Rengøringsassistenter 917 – Togrengøringsassistenter
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Fagligt Fælles Forbund (3F) Kampmannsgade 4 1790 København V Tlf.: 70 30 03 00 Fax: 30 30 03 01 Email: 3f@3f.dk <a href="http://www.3f.dk">www.3f.dk</a>
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten
Pensionskasse	StK:Pension
ATP-sats	ATP, sats C

# Indholdsfortegnelse

## Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Generelle bemærkninger vedr. rengøringsassistenter .....	6
Generelle bemærkninger vedr. specialarbejdere .....	7
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser .....	7

## Organisationsaftale

<b>Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.....</b>	<b>13</b>
§ 1. Dækningsområde .....	13
§ 2. Ansættelse .....	13
<b>Kapitel 2. Løn mv.....</b>	<b>14</b>
§ 3. Lønsystemet.....	14
§ 4. Løngruppe 1 (med virkning fra 1. april 2007) .....	15
§ 5. Løngruppe 2 .....	15
§ 6. Løngruppe 3 .....	16
§ 7. Løngruppe 4 .....	16
§ 8. Løngruppe 5 .....	16
§ 9. Løngruppe 6 .....	17
§ 10. Løngruppe 7 .....	17
§ 11. Specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling .....	17
§ 12. Elever.....	17
§ 13. Pension for ansatte, der er omfattet af civilarbejderloven.....	18
§ 14. Overgangsordning for rengøringsassistenter, der er ansat før 1. april 2007 .....	18
§ 15. Overgangsordning for specialarbejdere i løngruppe 1 .....	19
<b>Kapitel 3. Arbejdstid .....</b>	<b>19</b>
§ 16. Arbejdstid.....	19
§ 17. Deltid .....	20
<b>Kapitel 4. Øvrige bestemmelser for rengøringsassistenter.....</b>	<b>20</b>
§ 18. Afløsere .....	20
§ 19. Midlertidig tjeneste i højere stilling .....	20
§ 20. Opsigelse .....	20
§ 21. Rationalisering eller udbud/udlicitering.....	21

<b>Kapitel 5. Øvrige bestemmelser for specialarbejdere .....</b>	<b>21</b>
§ 22. Rådighedsvagt.....	21
§ 23. Særregler om deltid for specialarbejdere .....	22
<b>Kapitel 6. Forhandlingsregler mv. ....</b>	<b>23</b>
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse.....	23
Bilag 1. Protokollat om deltidsbestemmelsen i organisationsaftalens § 17 .....	25
Bilag 2. Løn- og pensionsvilkår for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.....	27
Bilag 3. Lønvilkår indtil 1. april 2007 .....	29
Bilag 4. Arbejdstidsregler indtil 30. september 2006 .....	31
Bilag 5. Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg .....	39
Bilag 6. Aftale om pensionsforhold for specialarbejdere under Forsvars- ministeriet omfattet af civilarbejderloven .....	41
Bilag 7. Aftale om pensionsforhold for faglærte samt kvindelige arbejdere under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven .....	45
Bilag 8. Aftale om pensionsforhold for rengøringsassistenter under Forsvars- ministeriet omfattet af civilarbejderloven .....	51

# **Cirkulære om organisationsaftale for rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten (3F)**

## **Generelle bemærkninger**

**1.** Finansministeriet og Fagligt Fælles Forbund (3F) har den 27. juni 2006 indgået medfølgende organisationsaftale for rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 20. april 2006 (Perst. nr. 023-06) det samlede overenskomstgrundlag.

Følgende organisationsaftaler med tilhørende cirkulærer ophæves hermed:

- 1) Organisationsaftale af 5. maj 2004 for rengøringsassistenter m.fl. i statens tjeneste (Perst. nr. 030-04)
- 2) Organisationsaftale af 5. maj 2003 for specialarbejdere m.fl. i staten (Perst. nr. 019-03)
- 3) Organisationsaftale af 20. januar 2004 for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling (Perst. nr. 003-04)
- 4) Organisationsaftale af 10. juni 1999 for specialarbejdere i Beredskabsstyrelsens Asylcentre (Perst. nr. 035-99)
- 5) Organisationsaftale af 28. marts 2003 for specialarbejdere under Forsvarsministeriet (Forsvarsministeriets cirkulære af 1. november 2004, kundgørelse B. 5-38)
- 6) Organisationsaftale af 14. november 2005 for håndværkere i staten (Perst. nr. 055-05). Ophævelsen gælder alene for kvindelige arbejdere under Forsvarsministeriet.

**2.** Organisationsaftalen er indgået med Fagligt Fælles Forbund (3F). Hovedforbundets adresse er: Kampmannsgade 4, 1790 København V.

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

**4.** Det henstilles, at institutionerne retter fokus mod medarbejdernes arbejdsmiljø med henblik på at minimere sygefraværet og reducere risikoen for nedslidning.

**5.** Endelig henledes opmærksomheden på Arbejds miljørådets udarbejdede handlingsplan om ensidigt gentaget arbejde. Ensidigt gentaget arbejde kan bl.a. reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse.

### **Generelle bemærkninger vedrørende rengøringsassistenter**

**6.** 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.

### **7. Til § 11 i fællesoverenskomsten, arbejdstidsbestemte tillæg**

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

### **8. Til § 16 og 26 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.

### **9. Til § 22 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.

**10.** 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.

## **Generelle bemærkninger vedrørende specialarbejdere**

### **11. Specialarbejdere på Færøerne**

Specialarbejdere på Færøerne, der følger organisationsaftalen uden at være direkte omfattet af den, skal fortsat følge aftalen med de afvigelser, der følger af, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på Færøerne er 38 timer.

En 40 timers arbejdsuge kan dog fortsat anvendes, såfremt der er enighed herom på institutionen. I så fald indføres en ordning for opsparring af fritimer, således at der for hver 40 timers arbejde (bortset fra overarbejde) opnås ret til 2 timers frihed, som opspares. Der udløses ikke herved krav om godtgørelse (betaling eller afspadsering) for overarbejde/merarbejde.

De opsparede fritimer skal anvendes inden for 6 måneder.

Denne opsparingsordning supplerer organisationsaftalens arbejdstidsbestemmelser og ændrer ikke på bestemmelserne om arbejdstidens begyndelse og ophør, spisepauser, procedure for tilrettelæggelse af arbejdstiden, forskudt tid mv.

Der ydes et særligt årligt tillæg, der for lønninger svarende til skalatrin 1-20 udgør 10.300 kr. (okt. 1997 niveau) og for lønninger svarende til skalatrin 21-24 udgør 11.000 kr. (okt. 1997 niveau).

## **Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser**

### **12. Til § 1. Dækningsområdet**

Organisationsaftalen omfatter samtlige ikke-tjenestemandsansatte rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. indenfor Finansministeriets forhandlingsområde, medmindre de pågældende allerede er omfattet af en anden organisationsaftale/overenskomst eller af en anden organisations forhandlingsret.

Organisationsaftalen omfatter bl.a.

- 1) pedeller og pedelmedhjælpere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMU-centre)

- 2) specialarbejdere og faglærte specialarbejdere i Forsvarsministeriet, specialarbejdere (tekniske og praktiske medarbejdere samt rengøringsledere) i Dansk Røde Kors Asylcentre samt Beredskabsstyrelsens Asylcentre.
- 3) jernbanearbejdere, forstteknikere, industrioperatører, lagerarbejdere, sikringsarbejdere og lager- og logistikarbejdere i Banedanmark
- 4) kvindelige arbejdere under Forsvarsministeriet.

### **13. Til § 2. Ansættelse (rengøringsassistenter)**

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.

### **14. Til § 2, stk. 2. Lønanciennitet (og fællesoverenskomstens § 4, stk. 3) (rengøringsassistenter)**

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.

### **15. Til § 3, stk. 3. Beregning af overtidsbetaling**

Der henvises i øvrigt til bilag 4, § 7 (indtil 30. september 2006) og Aftalen om arbejdstid for statens tjenestemænd § 6 (fra 1. oktober 2006).

### **16. Til § 3, stk. 4. Skolerengøringsassistenter**

Den særlige lønberegningsteknik for *skolerengøringsassistenter* skal ses på baggrund af, at disse har et mindre antal årlige arbejdsdage end andre under organisationsaftalens 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 2005 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 2005 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.

Efter overgangen til nyt lønsystem pr. 1. april 2007 udgøres årslønnen af basislønnen samt eventuelle tillæg, dog undtaget engangsvederlag.

### **17. Til § 6. Løngruppe 3**

Ad 1) Af korterevarende faglige uddannelser kan bl.a. nævnes:

- a) Forst, dvs. jernbanearbejdere ved forstområderne, der har gennemført grundkursus 1 og 2 på skovskolen, samt erhvervselever (forst), der efter endt uddannelse ansættes ved Banedanmark som forstteknikere.

b) Industrioperatører, dvs. afsluttet industrioperatøruddannelse ved EUD eller VEUD.

c) Lyslederkabelsplidsere.

#### **18. Til § 14, stk. 4**

I den hidtidige 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.

Der kan i den enkelte aftale indgå overgangsordninger om hidtidige arbejdsbestemte tillæg i forbindelse med bortfald af disse tillæg. Eksisterende tillæg, der som led i ophævelsen af aftalen om arbejdsbestemte tillæg er videreført som en del af ministeriernes lokallønsordninger, opretholdes dog som en del af det nye lønsystem, medmindre de opsiges, eller der lokalt indgås aftale om ændringer.

#### **19. Til § 15. Overgangsordning for specialarbejdere i løngruppe 1**

På grund af den særlige omlægning af løngruppe 1, har parterne aftalt, at der – i forbindelse med ændringens ikrafttræden - skal ske en teknisk modregning af basislønførhøjelsen og det centralt aftalte hovedstadstillæg i eventuelle varige, personlige kvalifikations- og funktionstillæg.

#### **20. Til § 17. Deltid**

Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, ved fremtidig ansættelse 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.

#### **21. Til § 18. Afløser**

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:

<b>Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)</b>	<b>Arbejdets faktiske varighed</b>	<b>Betaling for</b>
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

## **22. Til § 21. Rationalisering eller udbud/udlicitering (rengøringsassistenter)**

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 Fagligt Fælles Forbund (3F) (hovedforbundet) inddrages i drøftelserne.

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

## **23. Til § 23. Særregler om deltid for specialarbejdere**

Bestemmelsen er udformet i overensstemmelse med aftalen i CFU-forliget af 1995 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 1 til organisationsaftalen.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 28. juni 2006

P.M.V.

E.B.

**Anne Braad**

# Organisationsaftale for rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten (3F)

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel samt rammeaftalen om nye lønsystemer.

## Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

### § 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen gælder for rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten.

*Stk. 2.* Undtaget herfra er specialarbejdere m.fl., for hvilke der er indgået særskilt overenskomst.

### § 2. Ansættelse

Med hensyn til ansættelse på timeløn og overgang til månedsløn gælder fællesoverenskomstens § 24.

*Stk. 2.* For rengøringsassistenter gælder dog følgende:

- 1) Månedslønnede:
  - a. Rengøringsassistenter med et ugentligt timetal på mindst 15 timer aflønnes med månedsløn, når den krævede anciennitet er opnået, jf. stk. 3.
  - b. Rengøringsassistenter med et ugentligt timetal, der er mindre end 15 timer om ugen, aflønnes dog med månedsløn efter 10 års uafbrudt ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.
- 2) Timelønnede:

Øvrige rengøringsassistenter, herunder ungarbejdere, aflønnes med timeløn.

*Stk. 3.* Overgang til månedslønsansættelse sker fra den 1. i måneden, efter at den pågældende har opnået 6 måneders anciennitet på trin 1 i løngruppe 1 (indtil 31. marts 2007: skalatrin 9). Såfremt den krævede anciennitet opnås den 1. i en måned, sker overgang til månedslønsansættelse dog med virkning fra denne dato.

*Stk. 4.* Rengøringsassistenter ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed kaldes skolerengøringsassistenter.

*Stk. 5.* Rengøringsassistenter under 18 år betragtes som ungarbejdere. De kan ansættes, når beskæftigelsen har karakter af ferie eller sygeafløsning eller sker med henblik på uddannelse.

## **Kapitel 2. Løn mv.**

### **§ 3. Lønssystemet**

Lønssystemet består af en landsdækkende basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg og evt. resultatløn.

*Stk. 2.* Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

*Stk. 3.* Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, eksklusiv eventuelt rådighedstillæg.

*Stk. 4.* 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 løntrin.

*Stk. 5.* Timelønnen for 16-årige og 17-årige rengøringsassistenter udgør 1/1924 af henholdsvis 66 pct. og 74 pct. af årslønnen efter løngruppe 1, trin 1 (indtil 31. marts 2007: skalatrin 9).

#### **§ 4. Løngruppe 1**

Til løngruppe 1 henføres rengøringsassistenter, specialarbejdere og jernbanearbejdere, der ikke kan henføres til en højere løngruppe.

*Stk. 2.* Lønnen indtil **31. marts 2007** til rengøringsassistenter og specialarbejdere, der ikke kan henføres til højere løngruppe, fremgår af bilag 3.

*Stk. 3.* Basislønnen for løngruppe 1 udgør med virkning fra **1. april 2007**:

1. trin 170.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau
2. trin 172.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau
3. trin 175.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau

*Stk. 4.* Trin 1 er 2-årigt og trin 2 er 4-årigt.

*Stk. 5.* Til ansatte i Hovedstaden (stedtillægsområde VI) ydes med virkning fra **1. april 2007** et tillæg på 5.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau. Dette gælder dog ikke jernbanearbejdere, jf. stk. 6.

*Stk. 6.* For jernbanearbejdere i Banedanmark, der ikke kan henføres til højere løngruppe, udgør basislønnen 174.000 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

#### **§ 5. Løngruppe 2**

Til løngruppe 2 henføres

- 1) kaserne- og depotmedarbejdere, bortset fra ansatte under Forsvarsministeriets område
- 2) medarbejdere ved Forskningscenter Risø, der tidligere var aflønnet efter pkt. 2.C. i protokollat om specialarbejdere ved visse institutioner
- 3) stillinger, der tidligere var henført til lønramme 10 til 13 – herunder indtil 2 pedeller ved Konservatorskolen, Kunstakademiet.

*Stk. 2.* Basislønnen for løngruppe 2 udgør 178.200 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

## **§ 6. Løngruppe 3**

Til løngruppe 3 henføres

- 1) jernbanearbejdere med en korterevarende faglig uddannelse (med virkning fra **1. oktober 2006**)
- 2) specialarbejdere i Forsvarsministeriet.

*Stk. 2.* Lønnen til jernbanearbejdere med en korterevarende faglig uddannelse indtil **30. september 2006** fremgår af bilag 3.

*Stk. 3.* Basislønnen for løngruppe 3 udgør 186.000 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

## **§ 7. Løngruppe 4**

Til løngruppe 4 henføres kvindelige arbejdere ved Varde Kaserne

*Stk. 2.* Lønnen til kvindelige arbejdere ved Varde Kaserne indtil **30. september 2006** fremgår af bilag 3.

*Stk. 3.* Basislønnen for løngruppe 4 udgør med virkning fra **1. oktober 2006** 186.300 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

## **§ 8. Løngruppe 5**

Til løngruppe 5 henføres

- 1) pedeller ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMU-centre)
- 2) stillinger, der tidligere var henført til lønramme 14 eller derover
- 3) specialarbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn.

*Stk. 2.* Basislønnen for løngruppe 5 udgør 190.000 kr. årligt i okt. 1997 niveau.



## **§ 9. Løngruppe 6**

Til løngruppe 6 henføres kvindelige arbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn.

*Stk. 2.* Lønnen til kvindelige arbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn indtil **30. september 2006** fremgår af bilag 3.

*Stk. 3.* Basislønnen for løngruppe 6 udgør med virkning fra **1. oktober 2006** 190.600 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

## **§ 10. Løngruppe 7**

Til løngruppe 7 henføres specialarbejdere med ejendomsserviceteknikeruddannelsen eller transportuddannelsen med speciale inden for lager eller chauffør, hvis uddannelsen er en relevant forudsætning for varetagelsen af den pågældende stilling.

*Stk. 2.* Basislønnen for løngruppe 7 udgør årligt 204.000 kr. i okt. 1997 niveau.

## **§ 11. Specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling**

Lønnen til specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling fremgår af bilag 2.

## **§ 12. Elever**

Lønnen til ejendomsserviceteknikerelever og elever på transportuddannelsen med speciale inden for lager eller chauffør udgør følgende procentdele af basislønnen for løngruppe 7:

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

### **§ 13. Pension for ansatte, der er omfattet af civilarbejderloven**

Specialarbejdere og kvindelige arbejdere samt rengøringsassistenter under Forsvarsministeriet med civilarbejderpension er omfattet af pensionsaftalerne af henholdsvis 17. og 20. september 2004, jf. bilag 6 og 7 og 16. marts 2006, jf. bilag 8.

*Stk. 2.* Varige tillæg/tillægsforhøjelser der, efter de pensionsbestemmelser der var gældende før indgåelse af aftale om pensionsforhold, har medført, at den ansatte i pensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

*Stk. 3.* Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 12,5 pct. af tillægget, hvis tillægget ligger under den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagde skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

*Stk. 4.* Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til StK:Supplementspension. For ansatte, der er fyldt 60 år på det tidspunkt, første indbetaling skal foretages, sker indbetalingen dog til StK:Supplementslivrente i StK:Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 5.* Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.”

### **§ 14. Overgangsordning for rengøringsassistenter, der er ansat før 1. april 2007**

Samtlige rengøringsassistenter overgår med virkning fra 1. april 2007 til det nye lønsystem.

*Stk. 2.* Indplacering sker i løngruppe 1.

*Stk. 3.* For allerede ansatte skal den samlede, faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen.

*Stk. 4.* 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. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men oprettholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

*Stk. 5.* Ansatte, der ved overgangen til 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. 6.* Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

*Stk. 7.* En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i samme eller tilsvarende stilling blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

## **§ 15. Overgangsordning for specialarbejdere i løngruppe 1**

Basislønforhøjelsen og det centralt aftalte hovedstadstillæg modregnes ved overgangen til de nye forhøjede satser i eventuelle varige, personlige kvalifikations- og funktionstillæg.

## **Kapitel 3. Arbejdstid**

### **§ 16. Arbejdstid**

De ansatte er med virkning fra 1. oktober 2006 omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for statens tjenestemænd. Indtil 30. september 2006 gælder de hidtil gældende arbejdstidsregler, jf. bilag 4.

*Stk. 2.* Ansatte under Forsvarsministeriets område følger de hidtil gældende arbejdstidsregler.

*Stk. 3.* Kvindelige arbejdere ved Varde Kaserne og Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn samt specialarbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn overgår dog til den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for statens tjenestemænd med virkning fra 1. oktober 2006. Indtil denne dato er medarbejderne omfattet af de hidtil gældende arbejdstidsregler.

### **§ 17. Deltid**

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.

## **Kapitel 4. Øvrige bestemmelser for rengøringsassistenter**

### **§ 18. Afløsere**

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 1/2 time. Såfremt der ved tilsigelsen ikke er givet meddelelse om den forventede varighed, ydes der mindst betaling for 4 timers normal tjeneste.

### **§ 19. Midlertidig tjeneste i højere stilling**

De for tjenestemænd gældende regler om midlertidig tjeneste i højere stilling finder tilsvarende anvendelse for rengøringsassistenter.

### **§ 20. Opsigelse**

Hvis en månedslønnet rengøringsassistent, der er blevet opsagt, genansættes inden et år, bevares den opsigelsesanciennitet, som rengøringsassistenten havde ved opsigelsen. Hvis den pågældende dokumenterer ikke at have haft arbejde i op til to år fra opsigelsen, ændres ovenstående ”et år” til ”to år”.

## **§ 21. Rationalisering eller udbud/udlicitering**

Såfremt der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører rengøringsassistenter, 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.

## **Kapitel 5. Øvrige bestemmelser for specialarbejdere**

### **§ 22. Rådighedsvagt**

Der kan efter institutionens beslutning - med den lokale 3F afdeling for et år ad gangen - træffes aftale om, at en eller flere ansatte i vinterperioden skal være til rådighed for udkald til arbejdet med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller påse behovet herfor, jf. stk. 2, 3 og 4.

*Stk. 2.* Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkald til arbejdet med snerydning og glatførebekæmpelse, betales et månedligt vederlag på 502,26 kroner i oktober 1997-niveau.

*Stk. 3.* Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkald til arbejdet med snerydning og glatførebekæmpelse, og som også påtager sig at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales - i stedet for det i stk. 2 nævnte vederlag - et månedligt vederlag på 803,61 kroner i oktober 1997-niveau.

*Stk. 4.* Til ansatte, som alene påtager sig forpligtelsen til at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales et månedligt vederlag på 301,35 kroner i oktober 1997-niveau.

*Stk. 5.* Udkald i forbindelse med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller syn af føret medregnes i arbejdstidsopgørelsen. § 5, nr. 5 i aftale om arbejdstid for statens tjenestemænd finder dog ikke anvendelse. (Indtil **30. september 2006**: bilag 4, § 7, stk. 6 finder dog ikke anvendelse).

*Stk. 6.* De i stk. 2, 3 og 4 nævnte vederlag udbetales pr. måned i forbindelse med lønudbetaling inden for den periode, som rådighedsordningen omfatter. Hvis den enkelte kun står til rådighed for udkald til arbejdet med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller til at påse behovet herfor i en del af den aftalte periode, reduceres det nævnte vederlag forholdsmæssigt. Den ratevise udbetaling af vederlag ophører ved den ansattes eventuelle fratræden.

### **§ 23. Særregler om deltid for specialarbejdere**

Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

*Stk. 2.* Der kan mellem institutionen og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidansættelse.

*Stk. 3.* Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidansættelse.

*Stk. 4.* Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidansatte skal udgøre mindst 15 timer og højst 30 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

*Stk. 5.* Overarbejde i forbindelse med deltidansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted.

*Stk. 6.* Vedrørende anvendelse af deltidbestemmelsen henledes opmærksomheden på bilag 1.

## **Kapitel 6. Forhandlingsregler mv.**

### **§ 24. Ikrafttræden og opsigelse**

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2005 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2008.

København, den 27. juni 2006

Fagligt Fælles Forbund (3F)

**Finn Petersen**

**Lone Hoffmann**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Klaus Matthiesen**





## **Protokollat mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark om deltidsbestemmelsen i organisationsaftalens § 23**

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**



## **Løn- og pensionsvilkår for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling**

### **Løn**

**§ 1. Praktiske medarbejdere** aflønnes efter skalatrinnene 15, 17, 19 og 21 (alle 2-årige).

*Stk. 2.* Til de i stk. 1 anførte stillinger ydes et tillæg på 2.400 kr. årligt i oktober 1997-niveau.

*Stk. 3.* Vikarer for praktiske medarbejdere ansættes på timeløn efter skalatrin 15 med udbetaling hver måned. Vikarer følger i øvrigt lønforløbet i stk. 1.

*Stk. 4.* På centre, hvor der kun er ansat 1 praktisk medarbejder, aflønnes den pågældende efter skalatrinnene 19, 20, 21, 22 og 23.

*Stk. 5. Rengøringsledere* aflønnes således:

Centre med 5-9 praktiske medarbejdere:  
Skalatrinnene 24, 25, 26, 27 og 28

Centre med 10-14 praktiske medarbejdere:  
Skalatrinnene 25, 27, 29 og 31

Centre med 15 (og derover) praktiske medarbejdere:  
Skalatrinnene 26, 28, 30 og 32

*Stk. 6.* Såfremt der i stillinger som rengøringsleder tillige indgår arbejdsledelse for tekniske medarbejdere, indplaceres rengøringslederen i henhold til stk. 5, dog minimum i skalatrinnene: 25, 27, 29 og 31 (alle 2-årige).

*Stk. 7. Tekniske medarbejdere* aflønnes efter skalatrinnene: 25, 26, 27 og 29. (Skalatrin 25 og 26 er 1-årige, resten 2-årige).

*Stk. 8.* Vikarer for tekniske medarbejdere ansættes på timeløn efter skalatrin 25 med udbetaling hver måned. Vikarer følger i øvrigt lønforløbet i stk. 7.

## **Pension**

**§ 2.** Der indbetales et samlet pensionsbidrag på 12,5 pct. af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Løn-specifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 2.* Dansk Røde Kors indbetaler de ansattes og Dansk Røde Kors pensionsbidrag til PensionDanmark.

*Stk. 3.* Pensionsordningen omfatter ansatte, der ikke er omfattet af anden obligatorisk pensionsordning, fra ansættelsestidspunktet, hvis den pågældende er fyldt 25 år.

*Stk. 4.* Den ansatte er omfattet af statens gruppelivsforsikring for overenskomstansatte.

*Stk. 5.* Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af StK-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning her til.

## **Arbejdstid – indtil 30. september 2006**

**§ 3.** De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende arbejdstidsregler for statens tjenestemænd.

*Stk. 2.* Normperioden for timelønnede er 74 timer pr. 14 dage.

*Stk. 3.* Der kan lokalt indgås aftale om flekstidsordning.

## **Lønvilkår indtil 1. april 2007**

### **A. Lønvilkår for rengøringsassistenter og specialarbejdere i løngruppe 1 – indtil 1. april 2007**

#### **§ 1. Rengøringsassistenter**

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

*Stk. 2.* Skalatrin 10, 11 og 12 er 2-årige og skalatrin 9, 13 og 15 er 1-årige.

#### **§ 2. Specialarbejdere i løngruppe 1**

Basislønnen for specialarbejdere i løngruppe 1 udgør 168.500 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

### **B. Lønvilkår for jernbanearbejdere med korterevarende faglig uddannelse og kvindelige arbejdere ved Varde Kaserne og Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn – indtil 1. oktober 2006**

#### **§ 3. Jernbanearbejdere med en korterevarende faglig uddannelse**

Basislønnen for jernbanearbejdere med en korterevarende faglig uddannelse udgør 185.500 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

#### **§ 4. Kvindelige arbejdere ved Varde Kaserne**

Basislønnen for kvindelige arbejdere ved Varde Kaserne udgør 185.700 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

#### **§ 5. Kvindelige arbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn**

Basislønnen for kvindelige arbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn udgør 190.000 kr. årligt i okt. 1997 niveau.



## Arbejdstidsregler indtil 30. september 2006

### Kapitel 1. Rengøringsassistenter

#### § 1. 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 sønehelligdag ydes en erstatningsfridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

*Stk. 5.* Hvis en sønehelligdag 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 sønehelligdagen 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.

#### **Bemærkninger til § 1, 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.*

## **§ 2. 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.

### **Bemærkninger til § 2, 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.*

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

### **Bemærkninger til § 3. 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) Afløser**

*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 tilkændegives 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:*

<i>Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)</i>	<i>Arbejdets faktiske varighed</i>	<i>Betaling for</i>
-----		
<i>a. 3 timer</i>	<i>3 timer</i>	<i>3 timer</i>
<i>b. 3 timer</i>	<i>3 timer 10 min.</i>	<i>3½ timer</i>
<i>c. 3 timer</i>	<i>2½ timer</i>	<i>3 timer</i>
<i>d. 5 timer</i>	<i>3 timer</i>	<i>5 timer</i>
<i>e. Ingen</i>	<i>3 timer</i>	<i>4 timer</i>
<i>f. Ingen</i>	<i>5 timer</i>	<i>5 timer</i>

#### **§ 4. 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 erstatningsfritiden 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.

#### **Bemærkninger til § 4. 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.*

## **§ 5. 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. § 1, stk. 7, kan den ikke-afviklede frihed, der er optjent som kompensation for udført tjeneste i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00 på tilsvarende måde godskrives som omsorgsdage/-timer.

*Stk. 3.* Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgåede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Omsorgsdagene/-timerne afvikles 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 omsorgsdage/-timer. Maksimum kan dog ikke fastsættes lavere end et timetal svarende til i alt 10 omsorgsdage.

### **Bemærkninger til § 5. 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 barselsaf-*

*talen, 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.*

## **Kapitel 2. Specialarbejdere**

### **§ 6. Arbejdstid**

Arbejdstiden er 37 timer ugentlig.

*Stk. 2.* Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør samt spisetiden er den i de enkelte institutioner hidtil gældende.

*Stk. 3.* Enhver ændring af arbejdstidens begyndelse og ophør kan kun finde sted efter drøftelse med de ansatte. Kan enighed ikke opnås mellem institutionen og de ansatte, skal spørgsmålet forinden iværksættelse af ændringen gøres til genstand for drøftelse mellem institutionen og forbundets lokalafdeling.

### **§ 7. Overarbejde**

Ved overarbejde forstås arbejde ud over 148 timer inden for en samlet periode på 4 arbejdsuger.

*Stk. 2.* Ved beregning af den højeste arbejdstid medtages sygedage i dageantallet, idet den tjeneste, der skulle have været udført den pågældende dag, samtidig medregnes i arbejdstidsopgørelsen. Såfremt der ikke for den pågældende dag har været fastsat en bestemt arbejdstid, indgår dagen i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer, dog med 6 1/6 time, såfremt der på tjenestestedet arbejdes alle ugens 6 hverdage. Det for hver normperiode (4 arbejdsuger) beregnede overarbejde afrundes opad til mangefold af 1/2 time.

*Stk. 3.* Overarbejde skal afspadseres inden udløbet af efterfølgende kvartal, medmindre særlige forhold gør sig gældende. Fritiden skal være af samme værdighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 pct., som afrundes opad til hele timer. Efter drøftelse med den pågældende medarbejder kan overarbejdet afvikles i form af afspadsering time for time kombineret med udbetaling af overtidstillægget (50 pct.).

*Stk. 4.* For fritimerne ydes almindelig timeløn. Når erstatningsfritiden ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag højst udlignes 7,4 timer, dog højst 6 1/6 time, såfremt der på tjenestestedet arbejdes alle ugens 6 hverdage, jf. stk. 2.

*Stk. 5.* For den fritid, der ikke er givet inden fristens udløb, samt for overarbejde ud over 5 1/2 time i en enkelt normperiode (4 arbejdsuger), udbetales overarbejdspenge efter de for tjenestemænd gældende satser. Der bortses i så fald fra det i stk. 3 omhandlede tillæg til fritiden.

*Stk. 6.* Som betaling for tilkald uden vagt ydes en mindstebetaling for 3 timer.



## **Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg**

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

### **Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:**

- Kompetencegivende uddannelse/efter- og videreuddannelse
- Ansvarlighed
- Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- Fleksibilitet
- Serviceorientering
- Fornyelse og strategisk tænkning
- Arbejds kvalitet
- Selvstændighed i jobbet
- Engagement
- Samarbejde og social ansvarlighed
- Jobopfyldelse
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende
- Individuelle resultater
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- Rekruttering og fastholdelse

### **Eksempler på kriterier for funktionstillæg:**

- Specialistfunktioner
- Maskinføring/truck
- Kørsel
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- Gruppestyring

- Selvstændig beslutningskompetence
- Faglig formidling
- Budgetansvar
- Komplex opgavevaretagelse
- Konsulentfunktioner
- Oplærings- og uddannelsesfunktioner
- Omstillings- og udviklingsopgaver
- Projektdeltagelse
- Planlægningsopgaver og/eller koordineringsopgaver
- Lagerstyring/indkøb
- Brugerkontakt mv.
- Kompensation for særlige ulemper/genefyldt arbejde
- Pedelmedhjælperes udførelse af håndværkslignende arbejde eller arbejdsopgaver, der kan sidestilles med pedellers arbejdsopgaver

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions-/kvalifikationstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg, bør fremgå af hver enkelt aftale.



## **Aftale om pensionsforhold for specialarbejdere under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven**

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter specialarbejdere på nyt lønsystem under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven.

### **§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb**

De i § 1 omhandlede specialarbejdere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

**Specialarbejdere aflønnet på skalatrin 18 i tidligere lønsystem (Hovedværksted Værløse, Nyboder og Marinestation København):**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**18, 19, 20.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 19 og 20 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 19 opnås efter 2 år på skalatrin 18, uanset om tiden på skalatrin 18 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 18 er opnået, opnås skalatrin 19 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 20 opnås efter 2 år på skalatrin 19 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 18 og eventuelt skalatrin 19, uanset om tiden på skalatrin 18 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 18 er opnået, opnås skalatrin 20 fra denne aftales virkningstidspunkt.

### **Specialarbejdere aflønnet på skalatrin 15-17 i tidligere lønsystem (København og Provinsen):**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**15, 16, 17, 18, 19.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 18 og 19 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 18 opnås efter 2 år på skalatrin 17, uanset om tiden på skalatrin 17 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 17 er opnået, opnås skalatrin 18 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 19 opnås efter 2 år på skalatrin 18 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 17 og eventuelt skalatrin 18, uanset om tiden på skalatrin 17 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 17 er opnået, opnås skalatrin 19 fra denne aftales virkningstidspunkt.

### **Specialarbejdere aflønnet på skalatrin 18-19 i tidligere lønsystem (AMA):**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**18, 19, 20, 21**

Skalatrin 18 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 20 og 21 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 20 opnås efter 2 år på skalatrin 19, uanset om tiden på skalatrin 19 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 19 er opnået, opnås skalatrin 20 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 21 opnås efter 2 år på skalatrin 20 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 19 og eventuelt skalatrin 20, uanset om tiden på skalatrin 19 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 19 er opnået, opnås skalatrin 21 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en specialarbejder avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra avancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte

specialarbejder kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med avancement, uanset hvor mange avancementer den pågældende opnår.

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. oktober 2004.

*Stk. 2.* For specialarbejdere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 19 eller skalatrin 20 (specialarbejdere skalatrin 18), skalatrin 18 eller skalatrin 19 (specialarbejdere skalatrin 15-17) eller skalatrin 20 eller skalatrin 21 (specialarbejdere skalatrin 18-19), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

*Stk. 3.* Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 8, stk. 3 i aftale af 28. marts 2003 om nyt lønsystem for specialarbejdere under Forsvarsministeriets område, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

*Stk. 4.* Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 17. september 2004

Specialarbejderforbundet i  
Danmark  
**Finn Petersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Pia Staniok**



## **Aftale om pensionsforhold for faglærte samt kvindelige arbejdere under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven**

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter faglærte samt kvindelige arbejdere på nyt lønsystem under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven.

### **§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb**

De i § 1 omhandlede faglærte samt kvindelige arbejdere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenstemandspensionsret som følger:

**Faglærte arbejdere aflønnet på skalatrin 25-29 i tidligere lønsystem:**

Optjener **tjenstemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**25, 27, 29, 31.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 31 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenstemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 29, uanset om tiden på skalatrin 29 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 29 er opnået, opnås skalatrin 31 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Faglærte arbejdere aflønnet på skalatrin 23, 24, 26, 27, 28 i tidligere løn-system:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**23, 24, 26, 27, 28, 29, 30.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 29 og 30 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 29 opnås efter 2 år på skalatrin 28, uanset om tiden på skalatrin 28 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 28 er opnået, opnås skalatrin 29 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 30 opnås efter 2 år på skalatrin 29 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 28 og eventuelt skalatrin 29, uanset om tiden på skalatrin 28 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 28 er opnået, opnås skalatrin 30 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Kvindelige arbejdere**, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, er indplaceret på pensionsskalatrin 15:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**15, 16, 17.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 16 og 17 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 16 opnås efter 2 år på skalatrin 15, uanset om tiden på skalatrin 15 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 15 er opnået, opnås skalatrin 16 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 17 opnås efter 2 år på skalatrin 16 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 15 og eventuelt skalatrin 16, uanset om tiden på skalatrin 15 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 15 er opnået, opnås skalatrin 17 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Kvindelige arbejdere**, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, er indplaceret på pensionsskalatrin 16 (Flyvestation Værløse):

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**16, 17, 18.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 17 og 18 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 17 opnås efter 2 år på skalatrin 16, uanset om tiden på skalatrin 16 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 16 er opnået, opnås skalatrin 17 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 18 opnås efter 2 år på skalatrin 17 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 16 og eventuelt skalatrin 17, uanset om tiden på skalatrin 16 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 16 er opnået, opnås skalatrin 18 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Kvindelige arbejdere**, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, er indplaceret på pensionsskalatrin 17 (Varde):

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**17, 18, 19.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 18 og 19 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 18 opnås efter 2 år på skalatrin 17, uanset om tiden på skalatrin 17 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 17 er opnået, opnås skalatrin 18 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 19 opnås efter 2 år på skalatrin 18 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 17 og eventuelt skalatrin 18, uanset om tiden på skalatrin 17 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 17 er opnået, opnås skalatrin 19 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Kvindelige arbejdere**, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, er indplaceret på pensionsskalatrin 18-19 (AMA):

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**18, 19, 20, 21.**

Skalatrin 18 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 20 og 21 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 20 opnås efter 2 år på skalatrin 19, uanset om tiden på skalatrin 19 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 19 er opnået, opnås skalatrin 20 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 21 opnås efter 2 år på skalatrin 20 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 19 og eventuelt skalatrin 20, uanset om tiden på skalatrin 19 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 19 er opnået, opnås skalatrin 21 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en faglært samt kvindelig arbejder avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte faglærte samt kvindelige arbejder kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. oktober 2004.

*Stk. 2.* For faglærte samt kvindelige arbejdere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 31 (hidtidigt pensionsskalatrin 25-29), skalatrin 29 eller skalatrin 30 (hidtidigt pensionsskalatrin 23, 24, 26, 27, 28), skalatrin 16 eller skalatrin 17 (hidtidigt pensionsskalatrin 15), skalatrin 17 eller skalatrin 18 (hidtidigt pensionsskalatrin 16), skalatrin 18 eller skalatrin 19 (hidtidigt pensionsskalatrin 17), skalatrin 20 eller skalatrin 21 (hidtidigt pensionsskalatrin 18-19), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.



*Stk. 3.* Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for ad § 6 pension civilarbejderloven i Kundgørelse for Forsvaret B 5-36 af 16. oktober 2003, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

*Stk. 4.* Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 20. september 2004

Forsvarsarbejdernes Landsorganisation  
**Günthe Sørensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Pia Staniok**



## **Aftale om pensionsforhold for rengøringsassistenter under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven**

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter rengøringsassistenter på nyt lønsystem under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven.

### **§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb**

De i § 1 omhandlede rengøringsassistenter optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret som følger:

**Rengøringsassistenter aflønnet på skalatrin 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 i tidligere lønsystem:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18**

Skalatrin 10, 11 og 12 er 2-årige, og skalatrin 9, 13, og 15 er 1-årige. Skalatrin 17 og 18 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 17 opnås efter 2 år på skalatrin 16, uanset om tiden på skalatrin 16 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 16 er opnået, opnås skalatrin 17 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 18 opnås efter 2 år på skalatrin 17 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 16 og eventuelt skalatrin 17, uanset om tiden på skalatrin 16 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 16 er opnået, opnås skalatrin 18 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en rengøringsassistent avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte rengøringsassistent kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. april 2007.

*Stk. 2.* Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 16. marts 2006

Fagligt Fælles Forbund (3F)  
**Finn Petersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Pia Staniok**