



Cirkulære om organisationsaftale for

Køkkenmedhjælpere i statens tjeneste

2005

Cirkulære af 28. september 2006

PKAT nr. 221, 721

J.nr. 04-333/05-7

Perst. nr. 049-06

Dataark

PKAT med specifikation	221 – Køkkenmedhjælpere 721 – Husmedhjælpere
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	FOA – Fag og Arbejde Stauings Plads 1-3 1790 København V Tlf.: 46 97 26 26 Fax: 46 97 23 00 Email: foa@foa.dk www.foa.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten
Pensionskasse	StK:Pension
ATP-sats	ATP-sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	6

Organisationsaftale

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv. 11

§ 1. Dækningsområde	11
§ 2. Ansættelse	11

Kapitel 2. Løn mv. 12

§ 3. Lønssystemet	12
§ 4. Basisløn (med virkning fra 1. april 2007)	12
§ 5. Pension for køkkenmedhjælpere, der er omfattet af civilarbejderloven ..	13
§ 6. Overgangsordning for køkkenmedhjælpere, der er ansat før 1. april 2007	14

Kapitel 3. Arbejdstid 15

§ 7. Arbejdstid	15
§ 8. Deltid	15

Kapitel 4. Øvrige bestemmelser..... 15

§ 9. Afløsere	15
§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling	15
§ 11. Opsigelse	16
§ 12. Rationalisering eller udbud/udlicitering	16

Kapitel 5. Forhandlingsregler mv. 16

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse	16
---------------------------------------	----

Bilag 1. Lønvilkår indtil 31. marts 2007 og arbejdstidsregler indtil 30. september 2006	17
---	----

Bilag 2. Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg	23
--	----

Bilag 3 Aftale om pensionsforhold for køkkenmedhjælpere under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven.....	25
---	----

Cirkulære om organisationsaftale for køkkenmedhjælpere i statens tjeneste

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og FOA - Fag og Arbejde har den 25. september 2006 indgået medfølgende organisationsaftale for køkkenmedhjælpere.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 23. august 2006 (Perst.nr. 043-06) det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftale af 18. maj 2004 for køkkenmedhjælpere i statens tjeneste med tilhørende cirkulære (Perst.nr. 031-04) ophæves hermed.

2. Organisationsaftalen er indgået med FOA - Fag og Arbejde. Hovedforbundets adresse er: Staunings Plads 1-3, 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.

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 køkkenmedhjælpere 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 køkkenmedhjælperens 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.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

11. Til § 2. Ansættelse

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.

12. Til § 2, stk. 2. Lønanciennitet (og fællesoverenskomstens § 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.

13. Til § 3, stk. 3. Beregning af overtidsbetaling

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

14. Til § 3, stk. 4. Skolemedhjælpere

Den særlige lønberegningsteknik for *skole*medhjælpere 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 hovedren-
gøring 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 ba-
sislønnen samt eventuelle tillæg, dog undtaget engangsvederlag.

15. Til § 6. Overgangsordning

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 arbejdsbe-
stemte 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 æn-
dringer.

16. Til § 7, stk. 2. Arbejdstid

Bestemmelsen indebærer, at arbejdstiden for køkkenmedhjælpere ansat under
Forsvarsministeriet er effektiv. Pauser medregnes således ikke i arbejdstiden
uanset varigheden heraf.

17. Til § 8. Deltid

Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der, hvor ikke ganske sær-
lige forhold gør sig gældende, ved fremtidig ansættelse af medarbejdere til va-
rig 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.

18. Til § 9. Afløsere

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om ar-
bejdets forventede varighed. I de tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fravæ-
rende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendegi-
ves 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

19. Til § 12. Rationalisering eller udbud/udlicitering

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

Er der ikke oprettet samarbejdsudvalg eller er køkkenmedhjælperne 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 FOA - Fag og Arbejde (hovedforbundet) inddrages i drøftelserne.

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

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 28. september 2006

P.M.V.

E.B.

Anne Rosendal

Organisationsaftale for køkkenmedhjælpere i statens tjeneste

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 køkkenmedhjælpere, herunder medhjælpere i kantiner og cafeterier, ansat i staten eller ved selvejende institutioner, der er berettiget til statstilskud, og for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastlægge løn- og ansættelsesvilkår.

§ 2. Ansættelse

Der gælder to ansættelsesformer for køkkenmedhjælpere.

1) Månedslønnede:

- a. Køkkenmedhjælpere med et ugentligt timetal på mindst 15 timer aflønnes med månedsløn, når den krævede anciennitet er opnået, jf. stk. 2.
- b. Køkkenmedhjælpere 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 køkkenmedhjælpere, herunder ungarbejdere, aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker fra den 1. i måneden, efter at den pågældende har opnået 6 måneders anciennitet på basisløntrin 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. 3. Køkkenmedhjælpere ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed kaldes skolemedhjælpere.

Stk. 4. Køkkenmedhjælpere 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. Tillægsdelen 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 skolemedhjælpere 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 køkkenmedhjælpere udgør 1/1924 af henholdsvis 66 pct. og 74 pct. af årslønnen efter basisløntrin 1 (indtil 31. marts 2007: skalatrin 9).

§ 4. Basisløn (med virkning fra 1. april 2007)

Køkkenmedhjælpernes løn indtil **31. marts 2007** fremgår af bilag 1.

Stk. 2. Basislønnen 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. 3. Trin 1 er 2-årigt og trin 2 er 4-årigt.

Stk. 4. Til køkkenmedhjælpere i Hovedstaden (stedtillægsområde VI) ydes med virkning fra **1. april 2007** et tillæg på 5.000 kr. årligt i oktober 1997-niveau.

§ 5. Pension for køkkenmedhjælpere, der er omfattet af civilarbejderloven (med virkning fra 1. april 2007)

Køkkenmedhjælpere under Forsvarsministeriet med civilarbejderpension er omfattet af pensionsaftale af 14. marts 2006, jf. bilag 3.

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 tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende 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.

§ 6. Overgangsordning for køkkenmedhjælpere, der er ansat før 1. april 2007

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

Stk. 2. For allerede ansatte skal den samlede, faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen.

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. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 4. 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. 5. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

Stk. 6. 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.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 7. 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 1.

Stk. 2. Aftale om arbejdstid for statens tjenestemænd § 5, nr. 1, 2. pkt. (om at pauser medregnes, hvis de varer mindre end en halv time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet), gælder ikke for ansatte under Forsvarsministeriets område. For ansatte under Forsvarsministeriets område gælder, at hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes med mere end 1/2 time den enkelte dag, ydes der køkkenmedhjælperen et kompensationsbeløb på 10,70 kr. pr. gang.

§ 8. 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

§ 9. 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.

§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling

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

§ 11. Opsigelse

Hvis en månedslønnet køkkenmedhjælper, der er blevet opsagt, genansættes inden et år, bevares den opsigelsesanciennitet, som køkkenmedhjælperen 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”.

§ 12. Rationalisering eller udbud/udlicitering

Såfremt der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører køkkenmedhjælperne, 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 køkkenmedhjælperne er repræsenteret i udvalget, finder drøftelserne sted der.

Stk. 4. Hvis der ikke er oprettet samarbejdsudvalg eller hvis køkkenmedhjælperne 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. Forhandlingsregler mv.

§ 13. 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 25. september 2006

FOA - Fag og Arbejde
Dennis Kristensen
Ann Marie Liepke

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Klaus Matthiesen

Køkkenmedhjælperes lønvilkår indtil 31. marts 2007 og arbejdstidsregler indtil 30. september 2006

Lønvilkår – indtil 31. marts 2007

§ 1. Lønvilkår for køkkenmedhjælper - indtil 31. marts 2007

Lønnen til køkkenmedhjælper 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.

Arbejdstidsregler – indtil 30. september 2006

§ 2. Arbejdstid mv. - indtil 30. september 2006

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 køkkenmedhjælper 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.

Bemærkninger til § 2, 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 bør endvidere overvejes at tilbyde deltidsansatte øget arbejdstid, forinden der træffes beslutning om ansættelse af ny arbejdskraft.

§ 3. 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 køkkenmedhjælpere. 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 køkkenmedhjælperen et kompensationsbeløb på 10,70 kr. pr. gang.

Bemærkninger til § 3, 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.

§ 4. 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

medarbejderes 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 § 4. 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:

<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>

§ 5. 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 § 5. 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 afspadsring.

§ 6. Konvertering til omsorgsdage

Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afspadsres inden for en lokalt fastsat frist, kan den ansatte i stedet vælge at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. 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. 3. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 og 2 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med over-/merarbejdsbetaling.

Stk. 4. 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 § 6. 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.

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
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- Selvstændig beslutningskompetence
- Budgetansvar
- Kompleks opgavevaretagelse

- Konsulentfunktioner
- Oplærings- og uddannelsesfunktioner
- Omstillings- og udviklingsopgaver
- Projektdeltagelse
- Planlægningsopgaver og/eller koordineringsopgaver
- Brugerkontakt mv.
- Kompensation for særlige ulemper/genefyldt arbejde.

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 køkkenmedhjælpere 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 køkkenmedhjælpere på nyt lønsystem under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede køkkenmedhjælpere 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:

Køkkenmedhjælpere 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 9, 13 og 15 er 1-årige øvrige 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.

Hvis en køkkenmedhjælper 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 køkkenmedhjælper 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 14. marts 2006

FOA - Fag og Arbejde
Ann Marie Liepke

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