



Cirkulære om organisationsaftale for

## **Sanitører**

**2005**

Cirkulære af 2. november 2006

PKAT nr. 296, 896

J.nr. 04-333/02-22

Perst. nr. 056-06

## Dataark

|  |  |
|--|--|
| <b>PKAT med specifikation</b>                  | 296 – Sanitører<br>896 – Sanitører   |
| <b>Fællesoverenskomst</b>                      | Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomsten)   |
| <b>Forhandlingsberettiget organisation(er)</b> | Dansk Funktionærforbund<br>Upsalagade 20<br>2100 København Ø<br>Tlf.: 70 15 04 00<br>Fax: 70 15 04 05<br>Email: <a href="mailto:dff-s@dff-s.dk">dff-s@dff-s.dk</a><br><a href="http://www.dff-s.dk">www.dff-s.dk</a> |
| <b>I tilfælde af afsked kontaktes</b>          | Den forhandlingsberettigede organisations hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten  |
| <b>Pensionskasse</b>                           | StK:Pension  |
| <b>ATP-sats</b>                                | 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. Overgangsordning for sanitører, der er ansat før 1. april 2007 ..... | 13 |

#### **Kapitel 3. Arbejdstid ....14**

|                       |    |
|-----------------------|----|
| § 6. Arbejdstid ..... | 14 |
| § 7. Deltid .....     | 14 |

#### **Kapitel 4. Øvrige bestemmelser ....14**

|  |    |
|--|----|
| § 8. Afløserne .....                                 | 14 |
| § 9. Midlertidig tjeneste i højere stilling .....    | 14 |
| § 10. Opsigelse .....                                | 14 |
| § 11. Rationalisering eller udbud/udlicitering ..... | 15 |

#### **Kapitel 5. Forhandlingsregler mv. ....15**

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| § 12. Ikrafttræden og opsigelse ..... | 15 |
|---------------------------------------|----|

|   |    |
|---|----|
| 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 |
|--|----|



# Cirkulære om organisationsaftale for sanitører

## Generelle bemærkninger

**1.** Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har den 24. oktober 2006 indgået medfølgende organisationsaftale for sanitører.

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

Organisationsaftale af 30. november 2004 for sanitører med tilhørende cirkulære (Perst.nr. 061-04) ophæves hermed.

**2.** Organisationsaftalen er indgået med Dansk Funktionærforbund. Hovedforbundets adresse er: Upsalagade 20, 2100 København Ø.

**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 sanitører er også for arbejdsfrie søgnehelligdage 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 sanitørens pligt til at give opsigelsesvarsel bør institutionen ikke værges 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 forhøjet 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

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. Skolesanitører

Den særlige lønberegningsteknik for *skolesanitører* 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 § 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.

### **17. Til § 9. Afløser**

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 va-  
righed. Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempel:



| <b>Tilkendegivelse<br/>ved tilsigelsen<br/>(arbejdets forventede<br/>varighed)</b> | <b>Arbejdets<br/>faktiske<br/>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             |

### **18. Til § 12. Rationalisering eller udbud/udlicitering**

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

Er der ikke oprettet samarbejdsudvalg eller er sanitørerne 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 Dansk Funktionærforbund (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 2. november 2006

P.M.V.

E.B.

**Anne Rosendal**



# Organisationsaftale for sanitører

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 sanitører 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 sanitører.

#### 1) Månedslønnede:

- a. Sanitører med et ugentligt timetal på mindst 15 timer aflønnes med månedsløn, når den krævede anciennitet er opnået, jf. stk. 2.
- b. Sanitører 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 sanitører, 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.* Sanitører ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed kaldes skolesanitører.

*Stk. 4.* Sanitører 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 skolesanitører 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 x B x årslønnen på det aktuelle løntrin.

*Stk. 5.* Timelønnen for 16-årige og 17-årige sanitører udgør 1/1924 af henholdsvis 66 pct. og 74 pct. af årslønnen efter basisløntrin 1 (indtil 31. marts 2007: skatetrin 9).

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

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

### **§ 5. Overgangsordning for sanitører, der er ansat før 1. april 2007**

Samtlige sanitører 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**

### **§ 6. 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.* Ansatte under Forsvarsministeriets område følger de hidtil gældende arbejdstidsregler.

### **§ 7. 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**

### **§ 8. 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.

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

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

### **§ 10. Opsigelse**

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

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

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

*Stk. 4.* Hvis der ikke er oprettet samarbejdsudvalg eller hvis sanitørerne 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.**

### **§ 12. 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 24. oktober 2006

Dansk Funktionærforbund  
**Kim Vormsby**

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





## **Sanitørernes lønvilkår indtil 31. marts 2007 og arbejdstidsregler indtil 30. september 2006**

### **Lønvilkår - indtil 31. marts 2007**

#### **§ 1. Lønvilkår - indtil 31. marts 2007**

Lønnen til sanitører 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.

### **Arbejdstid – 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 sanitører skal for planlagt og udført arbejde på en søgnehelligdag ydes en erstatningsfridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

*Stk. 5.* Hvis en søgnehelligdag falder på en ugentlig fridag, der ikke er en søndag, skal der ydes en erstatningsfridag for den ugentlige fridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

*Stk. 6.* Hvis søgnehelligdagen falder på en i øvrigt arbejdsfri dag (f.eks. på en lørdag) eller på en søndag, skal der ikke ydes en erstatningsfridag.

### **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 sanitører. 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 sanitøren 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<br/>ved tilsigelsen<br/>(arbejdets forventede<br/>varighed)</i> | <i>Arbejdets<br/>faktiske<br/>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 afspadsering.*



## **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.