



Cirkulære om organisationsaftale for

Landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere

2008

Cirkulære af 1. december 2008
PKAT nr. 114,138,139,140 og 147
J.nr. 07-333/07-7

Perst. nr. 071-08

Dataark

PKAT med specifikation	139 – Gartnere og gartneriarbejdere
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO-S-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Fagligt Fælles Forbund (3F) Kampmannsgade 4 1790 København V Tlf.: 70 30 03 00 Fax: 30 30 03 01 Email: den.offentlige.gruppe@3f.dk www.3f.dk www.3fklub.dk/kirkegaardsansatte
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten
Pensionskasse	SAMPENSION
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Indledning	5
Ikrafttræden	6

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
§ 2. Ansættelsesformer	7
§ 3. Lønsystemet	9
§ 4. Basisløn	9
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg	11
§ 6. Ikke-pensionsgivende tillæg	12
§ 7. Ungarbejdere	13
§ 8. Elever	14
§ 9. Arbejdstid	14
§ 10. Overarbejde	15
§ 11. Plustid	16
§ 12. Deltid	17
§ 13. Opholdsrum	18
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse	18

Bilag 1a. Protokollat om arbejdstøj	19
---	----

Bilag 1b. Protokollat I (om ændring af kirkegårds status)	23
---	----

Bilag 1c. Protokollat III (om dyrebrugere og skovbrugere)	25
---	----

Cirkulære om organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere

Indledning

- 1.** Finansministeriet og Fagligt Fælles Forbund har den 1. december 2008 indgået vedlagte organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere (bilag 1).
- 2.** Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende OAO-S-fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.
- 3.** Organisationsaftalen har virkning fra 1. oktober 2008. Den hidtidige organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere forlænges til og med 30. september 2008.
- 4.** Organisationsaftalen er indgået med Fagligt Fælles Forbund (3F). Hovedforbundets adresse er: Kampmannsgade 4, 1790 København V.
- 5.** For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer til en enkelt bestemmelse nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under ”Generelle bemærkninger”. Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes henholdsvis bemærkningernes retlige status.
- 6.** Bestemmelsen om arbejdstøj er ophævet. Indtil der er indgået lokale aftaler om arbejdsbeklædning, gælder det hidtidige regulativ, jf. bilag 1a.

For ansatte inden for bykirkegårdenes område indgås aftale mellem Kirkeministeriet og 3F.

Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. oktober 2008. Samtidig ophæves Personalestyrelsens cirkulære af 8. december 2005 (Perst. nr. 064-05) om organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 1. december 2008

P.M.V.

E.B.

Anne Rosendal

Organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere

Organisationsaftalen supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Offentligt Ansattes Organisationer.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter:

- a) Landbrugsarbejdere
- b) Gartneriarbejdere ved statshaver, Danmarks JordbrugsForskning og bykirkegårde under folkekirken
- c) Gartnere ved statshaver, Danmarks Jordbrugsforskning og bykirkegårde under folkekirken
- d) Gartnere/gartneriarbejdere i øvrigt
- e) Forsøgsmedarbejdere ved Danmarks JordbrugsForskning, Københavns Universitet og Landbohøjskolen.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Organisationsaftalens dækningsområde omfatter også dyrebrugere og skovbrugere ved en række institutioner, jf. protokollat 1c til organisationsaftalen.

Rengøringsarbejde kan indgå som en del af den ansattes arbejdsopgaver (kombinationsbeskæftigelse), således at arbejdet er omfattet af organisationsaftalen. Hvis den ansatte derimod udelukkende eller i det væsentligste er beskæftiget med rengøring, vil arbejdet ikke være omfattet af organisationsaftalen.

§ 2. Ansættelsesformer

Ansættelse af landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere sker på timeløn. Forsøgsmedarbejdere ansættes dog på månedsløn.

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker efter 5 måneders uafbrudt ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed.

Stk. 3. Når en gartneriarbejder eller gartner, der er ansat ved en statshave mv., har arbejdet i en institution i 300 dage, indgår vedkommende i nummer og afskediges og genantages efter dette, for så vidt det efter ledelsens (ministeriets) skøn om den pågældendes kvalifikationer er foreneligt med institutionens tarv. I de 300 dage indregnes faktiske arbejdsdage, søgnehelligdage og ferie, men ikke sygedage.

Der foretages særskilt nummerering for henholdsvis faglærte gartnere og gartneriarbejdere. Ved afskedigelse og genantagelse er ledelsen (ministeriet) under iagttagelse af den for hver gruppe gældende nummerorden frit stillet med hensyn til valget af faglært eller ufaglært arbejdskraft.

Ancienniteten bortfalder, når der er forløbet et år efter den pågældendes seneste afskedigelse fra institutionen. Indkaldelse til militærtjeneste, værnepligt ved Beredskabsstyrelsen eller lignende under stat eller kommune samt sygdom afskærer ikke de pågældende fra deres anciennitetsforhold.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:

Om nummerordningen i § 2 har en voldgiftskendelse af 30. maj 1996 i en konkret sag, hvor ledelsen undlod at genansætte en tillidsrepræsentant efter sæsonafskedigelse, fastslået, at det krævede tvungne årsager (jf. § 11 om afskedigelse i aftalen om tillidsrepræsentanter i staten) at undlade at foretage genansættelse af tillidsrepræsentanten. Opmanden bemærkede i kendelsen, at medarbejderen var valgt til tillidsrepræsentant, indtil en anden medarbejder blev valgt. Tillidsrepræsentanthvervet ansås i den konkrete sag for suspenderet i de første måneder af året, idet der i denne periode ikke var det fornødne antal medarbejdere til at begrunde et valg af en ny tillidsrepræsentant.

Såfremt ansættelsesmyndigheden ikke kan genantage en sæsonansat omfattet af § 2, stk. 3, henstilles det, at ansættelsesmyndigheden snarest underretter den pågældende herom.

Ved genansættelse til samme arbejde inden for en periode på 5 måneder ydes hidtidig løn.

Stk. 4. Hvis en ansat, der tidligere har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes dog tidligere ansættelsesperioder ved ansættelsesmyndigheden ved opgørelsen i stk. 2, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

Stk. 5. For sæsonansatte gartnere og gartneriarbejdere ved statshaver mv., der er omfattet af nummerordningen i § 2, stk. 3, medregnes med virkning fra 1. oktober 1997 ledighedsperioden om vinteren som beskæftigelse ved afslutning af, om den ansatte opfylder mindstekravet om sammenlagt beskæftigelse (karenskravet) for at blive omfattet af OAO-S-fællesoverenskomstens pensionsordning.

§ 3. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 4, der kan suppleres med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktions- tillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og evt. resultatløn.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 4. Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 5. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, eksklusiv eventuelt rådigheds-/merarbejdstillæg.

§ 4. Basisløn

Basislønnen er til:

Landbrugsarbejdere		171.000 kr.
Gartneriarbejdere og forsøgs- medarbejdere uden faglig ud- dannelse i hovedstaden og ar- bejdere på Hvidesten	Trin 1	187.700 kr.
	Trin 2	191.700 kr.
Gartneriarbejdere og forsøgs- medarbejdere uden faglig ud- dannelse i øvrige land	Trin 1	176.200 kr.
	Trin 2	180.200 kr..

Gartnere, forsøgsmedarbejdere med faglig uddannelse i hovedstaden og faglærte arbejdere på Hvidesten	Trin 1	214.100 kr.
	Trin 2	218.600 kr.
Faglærte landbrugsarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere med faglig uddannelse i øvrige land	Trin 1	202.300 kr.
	Trin 2	207.300 kr.
Ledende forsøgsmedarbejdere		
Hovedstaden		232.000 kr.
Provinsen		224.000 kr.

Stk. 2. Basislønttrinene er 1-årige.

Stk. 3. Faglærte landbrugsarbejdere, herunder faglærte arbejdere på ”Hvidesten”, der ansættes i stillinger, hvortil der kræves en uddannelse som faglært landmand eller landbrugsuddannelsen, aflønnes med virkning fra 1. oktober 2008 i øvrige land med en basisløn på 202.300 kr. (trin 1) eller 207.300 kr. (trin 2) og i hovedstaden med en basisløn på 214.100 kr. (trin 1) eller 218.600 kr. (trin 2).

Stk. 4. Ikke-faglærte landbrugsarbejdere, herunder ikke-faglærte arbejdere på ”Hvidesten”, der ansættes til at udføre særligt kvalificeret arbejde og/eller selvstændigt arbejde i forbindelse med forsøg/projekter eller som leder af mindre hold/grupper, kan aflønnes på niveau svarende til stk. 3 efter ansættelsesmyndighedens konkrete vurdering.

Den pågældende ikke faglærte arbejder skal have erhvervet sig særlige kvalifikationer ved anden relevant beskæftigelse, evt. kombineret med efteruddannelse.

Stk. 5. Berettigede til at oppebære den for faglærte gartnere fastsatte løn er de, der enten har modtaget en uddannelse i overensstemmelse med bestemmelser fastsat i henhold til lærlingeloven, lov om erhvervsfaglig grunduddannelse og lov om erhvervsuddannelserne eller, for så vidt den pågældende uddannelse er afslut-

tet forinden sådanne bestemmelser er fastsat, har udstået en læretid på mindst 3 år.

Herudover gælder bestemmelsen for gartnerarbejdere, der er eller har været aflønnet efter stk. 6.

Stk. 6. Gartnerarbejdere ved statshaverne, Danmarks Jordbrugsforskning og bykirkegårde under folkekirken, som har været beskæftiget med relevant gartnerarbejde i 3 år, kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten overgå til aflønning som gartner, jf. § 1, pkt. c, og placeres på det nærmest liggende løntrin i de faglærtes skala.

Forudsætningen herfor er, at de pågældende har gennemgået:

Jordbrugets Efteruddannelsesudvalgs kurser til og med:

- a) Anlægsgartner teknik, trin 1, eller
- b) Plantevækst og etablering af grønne anlæg eller
- c) Etablering og pleje af kirkegårdsanlæg eller
- d) Andre tilsvarende relevante uddannelser svarende til mindst 10 ugers teoretisk uddannelse.

Stk. 7. Forsøgsmedarbejdere, der ansættes i stillinger, som efter institutionens skøn indebærer arbejdsledelse eller andet særligt kvalificeret arbejde, betegnes som ledende forsøgsmedarbejdere.

Stk. 8. Forsøgsmedarbejdere uden faglig uddannelse kan efter institutionens konkrete skøn oprykkes til aflønning som faglærte forsøgsmedarbejdere.

§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

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

Stk. 4. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Stk. 5. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og om at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til kvalifikations- og funktionstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

§ 6. Ikke-pensionsgivende tillæg

Til gartnere og gartneriarbejdere ved institutioner, der er pålagt snerydning og glatførebekæmpelse, eksempelvis i medfør af politivedtægt eller anden offentlig bestemmelse, kan der af institutionen for ét år ad gangen ydes et tillæg for at påse behovet for samt være til rådighed for arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse. Tillægget reguleres og udgør i oktober 1997-niveau 5.419 kr.

Tillægget udbetales med 1/6 pr. måned i perioden 1. november til 30. april.

Stk. 2. Til landbrugsarbejdere, der arbejder som staldpersonale, ydes et ureguleret tillæg på 165 kr. for arbejde i normal arbejdstid på lørdage, søn- og helligdage i stedet for tilsvarende tillæg i henhold til natpengeaftalen.

Stk. 3. Som betaling for deltagelse i rådighedsvagttjeneste uden for normal arbejdstid for forsøgsmedarbejdere ved Danmarks JordbrugsForskning ydes et beløb på 25 kr. (1. oktober 1997-niveau) pr. fulde rådighedstime. Dette beløb udbetales ikke under effektiv tjeneste.

§ 7. Ungarbejdere

Som ferieafløser kan antages ungarbejdere, der aflønnes med nedenstående løn:

Basislønninger:

For personer, der er fyldt 17, men ikke 18 år:

Hovedstaden	140.500 kr.
Provinsen	132.000 kr.

For personer, der er fyldt 16, men ikke 17 år:

Hovedstaden	121.500 kr.
Provinsen	114.000 kr.

For personer, der er fyldt 15, men ikke 16 år:

Hovedstaden	93.500 kr.
Provinsen	88.000 kr.

Lønoprækning finder sted den førstkommende første i måneden efter, at ungarbejderen fylder år.

Stk. 2. I særlige tilfælde kan der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten træffes aftale om ansættelse af unge under 15 år til særlige kortvarige arbejdsopgaver, bærplukning o.lign.

Ved særlige, kortvarige arbejdsopgaver menes der et ansættelsesforhold på mindst 5 timer og højst 4 uger. Unge beskæftiget med sådanne arbejdsopgaver aflønnes med 40 pct. af den for området til enhver tid gældende løn, jf. lønoversigten i § 4.

Stk. 3. I særlige tilfælde kan ungarbejdere ansættes som landbrugsarbejdere og aflønnes med den i stk. 1 nævnte løn.

§ 8. Elever

Der er aftalt følgende basislønninger:

For elever som ved ansættelsen er fyldt 17 år, men ikke fyldt 25 år:

Hovedstaden	97.500 kr.
Provinsen	93.500 kr.

For elever under 17 år aftales lønnen konkret mellem institutionen og den lokale 3F-afdeling.

For voksenelever, der er fyldt 25 år, er der aftalt følgende basislønninger:

Hovedstaden	173.500 kr.
Provinsen	168.500 kr.

Basislønnen kan ved lokal aftale suppleres med tillæg for kvalifikationer og funktioner.

§ 9. Arbejdstid

Arbejdstiden er gennemsnitlig 37 timer om ugen. Arbejdstiden opgøres over en samlet periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2. Den daglige arbejdstid fastsættes af institutionen efter drøftelse med de ansatte og under hensyn til institutionens tarv.

Stk. 3. Pauser af mindre end en ½ times varighed, hvorunder den ansatte skal stå til rådighed for arbejdsgiveren og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 4. Ændring af arbejdstidens begyndelse og slutning samt indførelse af weekendarbejde kan kun finde sted efter forhandling med de pågældende arbejdere,

eventuelt med den stedlige fagforening. Denne bestemmelse omfatter ikke landbrugsarbejdere.

Stk. 5. Der kan mellem virksomheden og den ansatte træffes aftale om arbejde ud over ugenormen mod opsparing af fritimer til senere afvikling. De opsparede timer afvikles efter aftale mellem den ansatte og virksomheden og skal normalt være afviklet 3 måneder efter opsparingen.

Stk. 6. Medarbejderrepræsentanter, der deltager i menighedsrådsmøder uden for normal arbejdstid, godtgøres med normal timeløn eller afspadserer time for time.

Cirkulærebemærkning til § 9, stk. 6:

Begrebet "menighedsrådsmøder" skal forstås i bred forstand og omfatter således også kirke- / kirkegårdsbestyrelsesmøder.

§ 10. Overarbejde

Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg på 50 pct. i form af overarbejdsbetaling eller afspadsering.

Stk. 2. Når en arbejder tilsiges til forlængelse af arbejdstiden, skal det meddeles den pågældende dagen forud.

For manglende varsel ved forlængelse af arbejdstiden ud over en time ydes et ureguleret tillæg på 9,70 kr.

Stk. 3. Overarbejdstillægget beregnes på grundlag af den til enhver tid gældende timeløn på de respektive basisløntrin inklusive varige kvalifikations- og funktionstillæg, dog ikke rådighedstillæg.

Stk. 4. Overarbejde afspadseres inden 3 måneder efter dets udførelse.

Stk. 5. Som betaling for tilkald uden vagt ydes en mindstebetaling for 3 timer.

Stk. 6. Ved pasning af fyringsanlæg og drivhuse om aftenen og på fridage betales for mindst 2 timer pr. gang.

Stk. 7. Der kan lokalt indgås aftale om betaling for rådighedstjeneste.

§ 11. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten om, at ordningen iværksættes. Hvis der ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 9 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 9, stk. 2, og lønnen forholds-mæssigt.

Stk. 5. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 15,00 pct. til SAMPENSION.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 1

Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i stk. 2-7 og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe. Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold, indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte, og bygger således på frivillighed.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 4

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn. Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 6

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 7

Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge. Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratreden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

§ 12. 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.

§ 13. Opholdsrum

Arbejderne har krav på et antageligt opholdsrum, der i tiden fra 15. september til 1. maj er opvarmet i spisetiderne.

I passende nærhed af opholdsrummet skal forefindes vaskerum og skabe, der kan aflåses, til opbevaring af tøj, og der skal forefindes forsvarligt aftrædelsesrum.

Stk. 2. Institutionen lader opholdsrummet renholde.

Stk. 3. Hvis der ved arbejde uden for institutionen ikke anvises arbejderne et an-
tageligt opholdsrum, ydes der et tillæg på kr. 24,00 pr. dag.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra 1. oktober 2008 og kan af parterne opsiges
skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2011. Sam-
tidig ophæves organisationsaftalen af 30. november 2005.

København, den 25. november 2008

Fagligt Fælles Forbund
Hanne Gram

Finansministeriet
P.M.V.
E.B
Anne Rosendal

Protokollat om arbejdstøj

§ 1.

Der ydes arbejdstøj i overensstemmelse med aftaler, der indgås lokalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten samt den lokale SID-afdeling.

For ansatte inden for bykirkegårdenes område indgås aftale mellem Kirkeministeriet og SID.

§ 2.

Indtil der er indgået sådanne aftaler, yder der arbejdstøj efter de hidtidig gældende regler som anført nedenfor:

Regulativ om udlevering af arbejdstøj

1. Regulativet omfatter følgende former for arbejdstøj, der er pointsat således:

Jakke	1,5 p
Busseronne	1,5 p
Job buks	1,5 p
Overall eller kedeldragt	3,0 p
Skjorter model I	1,5 p
Vinterjakker	7,0 p
Vinterbukser	6,0 p
Fiberpels trøjer/islænder	6,0 p
Fiberpels benklæder	5,0 p
Fiberpels strømper lange/korte	1,0 p
Regntøj benklæder	4,5 p
Regntøj trøjer	4,5 p
Forklæde	2,0 p

2. De første to ansættelsesår optjener den ansatte 1,875 points pr. måned svarende til 45 points og herefter 1,4 points pr. måned.

Udlevering af arbejdstøj på baggrund af optjente points finder sted 2 gange årligt - april og oktober.

Ved fratræden fra en arbejdsplads før en 1. juni, svarer 1 point til 42,00 kr., som udbetales 1. juni, såfremt den pågældende ikke er blevet genansat inden nævnte dato.

3. Nyansatte får efter 3 måneders ansættelse udleveret 1 sæt arbejdstøj (bukser + jakke), som er arbejdspladsens ejendom, indtil den pågældende har optjent points hertil samt til det nedenfor nævnte regntøj.

Ved nyansættelse på institutionen udleveres 1 sæt regntøj (bukser + trøje), for så vidt den pågældende ikke allerede for egen regning har anskaffet dette. Det udleverede regntøj svarer til 9 points, der fradrages i de pr. førstkommende 1. juni optjente points. Eventuelle manglende points fradrages opgørelsen en efterfølgende 1. juni.

Ved ansættelse af ferieafløser og lignende korttidsansatte stiller institutionen regntøj til rådighed.

4. Der udleveres personlige værnemidler i overensstemmelse med gældende regler.
5. Den konkrete administration af bestemmelserne aftales lokalt.

Bemærkninger til regulativet

1. Kvalitetskrav

Det udleverede arbejdstøj skal som minimum være af samme kvalitet som det hidtil udleverede. Såfremt kvaliteten ikke direkte fremgår af regulativet, skal der være enighed herom mellem institutionen og de ansatte, inden indkøb foretages.

2. Deltidsansattes optjening af points

1,875 points svarer til 160,3 timer. Den deltidsansattes timer sammenlægges, således at den pågældende for hver 160,3 timer optjener 1,875 points.

I øvrigt ligestilles en deltidsansat med en fuldtidsansat for så vidt angår regulativets punkt 3 til 6.

3. Ansættelse og afskedigelse

Ved ansættelse og afskedigelse på andet tidspunkt end ved en måneds begyndelse/ophør optjenes points efter den i ovennævnte punkt 2 for deltidsansatte fastsatte regel.

4. Sygdom

Under sygdom af kortere varighed end én måned optjener den ansatte points, mens der ikke optjenes points ved sygdom ud over én måneds varighed.

5. Ferie og helligdage

Points optjenes pr. måned, og der foretages derfor ikke fradrag for søgnehelldage, forud aftalte fridage med løn samt ferie.

6. Tidsbegrænsede ansættelser

Personer, der ansættes for en tidsbegrænset periode af højst 7 måneders varighed, herunder ferieafløserne, og som ikke kan forventes genansat, skal ved ansættelsens ophør have udbetalt de optjente points, der ikke er anvendt ved udlevering af arbejdstøj.

København, den 27. juni 1997

Specialarbejderforbundet i Danmark

Hanne Gram

Finansministeriet

P.M.V.

E.B

Evald Nielsen

Protokollat I (om ændring af kirkegårds status)

I tilslutning til organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark har parterne indgået aftale om følgende:

Overgangsbestemmelse i forbindelse med ændring af kirkegårds status.

De på kirkegårde ansatte gartnere og/eller gartneriarbejdere overgår til reglerne i Kirkeministeriets cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælp, hvis en bykirkegård ændrer status gennem en omklassificering af kirkegårdslederstillingen til en graverstilling.

Til udligning af den derved fremkomne lønnedgang ydes der et personligt tillæg, der opgøres som forskellen mellem hidtil oppebåren løn (løn og faste tillæg efter organisationsaftalens § 3) og den løn, den pågældende vil få efter reglerne om aflønning af gravermedhjælp på sidste løntrin.

Det personlige tillæg reduceres med alle fremtidige lønstigninger.

Såfremt en kirkegård ændrer status, således at en hidtidig graverstilling omklassificeres til en kirkegårdslederstilling, overgår de for graveren ansatte medhjælpere til reglerne i nærværende organisationsaftale efter følgende overgangsbestemmelser:

Ved ændringer indplaceres en ansat på det 1. skalatrin i organisationsaftalens § 3, stk. 1, der svarer til den pågældendes uddannelse (og område), dog således at der de første 6 måneder fortsat udbetales den hidtidige løn i henhold til cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælp. Derefter udbetales der de næste 6 måneder den hidtidige løn med et tillæg, der udgør halvdelen af forskellen mellem denne løn og den fremtidige løn i henhold til denne organisationsaftale.

Efter 1 år aflønnes den pågældende fuldt ud i henhold til organisationsaftalen.

København, den 21. juni 1991

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Knud Ove Pedersen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Niels Paludan

Protokollat III (om dyrebrugere og skovbrugere)

§ 1.

Ansatte ved Århus Universitet, Statens Veterinære Serumlaboratorium i Århus, Odense Universitet samt ved Tekniske Skoler med dyrebrugslinie, der har gennemgået en erhvervsfaglig uddannelse som dyrebruger, og som varetager opgaver, der forudsætter denne uddannelse, omfattes af organisationsaftalen og aflønnes med en årsløn, der svarer til lønnen for faglærte gartnere.

§ 2.

Ansatte ved statshaver, der har gennemgået en erhvervsfaglig uddannelse som skovbruger, og som varetager opgaver, der forudsætter denne uddannelse, omfattes ligeledes af organisationsaftalen og aflønnes med en årsløn, der svarer til lønnen for faglærte gartnere.

§ 3.

Faglærte slagtere ved Danmarks JordbrugsForskning aflønnes med en årsløn svarende til faglærte landbrugsarbejdere.

§ 4.

Den ansatte oprykker til nærmeste højere basisløntrin i det nye lønforløb.

§ 5.

Elever er omfattet af organisationsaftalens § 7.

København, den 16. maj 1995

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Hanne Gram

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Evald Nielsen