



Cirkulære om organisationsaftale for

Specialarbejdere m.fl. i staten

2003

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	3
Til § 1. Dækningsområdet.....	3
Til § 5. Deltid	4
Ansatte på Færøerne.....	4

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	5
§ 2. Ansættelsesform.....	5
§ 3. Løn.....	5
§ 4. Arbejdstid.....	5
§ 5. Deltid	6
§ 6. Overarbejde	6
§ 7. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	7
§ 8. Arbejdsbestemte tillæg	8
§ 9. Rådighedsvagt.....	8
§ 10. Elever.....	9
§ 11. Ikrafttræden og opsigelse.....	9
Bilag 1. Protokollat om deltidsbestemmelsen i organisationsaftalens § 5.	11
Bilag 2. Protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner	13
Bilag 3. Aftale om nyt lønsystem for specialarbejdere m.fl. i staten.....	25
Bilag 3a. Eksempler på kriterier for kvalifikations- og funktionstillæg.....	35
Bilag 3b. Kompetenceudvikling.....	37

Cirkulære om organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. i staten

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark har indgået medfølgende organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. i staten.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 det samlede overenskomstgrundlag.

Den hidtidige organisationsaftale af 9. december 1999 for specialarbejdere m.fl. i staten (cirk. af 16. december 1999, Fmst. nr. 076-99) ophæves hermed.

Finansministeriet og SID har i tilknytning til organisationsaftalen indgået aftale om nyt lønsystem for specialarbejdere m.fl. i staten (bilag 3). Aftalen om nyt lønsystem, der træder i kraft den 1. april 2003, erstatter aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for specialarbejdere m.fl. i staten af 9. december 1999 samt en række løbestemmelser i organisationsaftalen og protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner. Det er samtidig aftalt at forlænge lønforsøgsaftalen således, at denne bortfalder med virkning fra 1. april 2003.

Finansministeriet og SID har endvidere i tilknytning til organisationsaftalen indgået protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner (bilag 2). Protokollatet indeholder supplerende bestemmelser for specialarbejdere ved visse institutioner.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Dækningsområdet

Organisationsaftalen omfatter samtlige ikke-tjenestemandsansatte specialarbejdere, jernbanearbejdere og medhjælpere m.fl. i statens tjeneste, medmindre

de pågældende allerede er omfattet af en anden organisationsaftale/overenskomst eller en anden organisations forhandlingsret.

Til § 5. Deltid

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.

Ansatte på Færøerne

Ansatte 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 opsparing 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).

Finansministeriet, Personalestyrelsen den 5. maj 2003.

P.M.V.

E.B.

Anne Braad Honoré

Organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. i staten

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

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde/personkreds

Organisationsaftalen gælder alle specialarbejdere og medhjælpere m.fl. i statens tjeneste, herunder pedeller og pedelmedhjælpere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMU-centre) samt jernbanearbejdere, forstteknikere, industrioperatører, lagerarbejdere, sikringsarbejdere, termitsvejsere/ plötzsvejsere og lager- og logistikarbejdere i Banestyrelsen.

Stk. 2. Undtaget herfra er specialarbejdere mv., for hvilke der er indgået særskilt overenskomst.

§ 2. Ansættelsesform

Med hensyn til ansættelse på timeløn og overgang til månedsløn gælder fællesoverenskomstens afsnit II.

§ 3. Løn (indtil 31. marts 2003)

Lønnen beregnes på grundlag af en årsløn, der svarer til lønnen på skalatrin 9, 10, 11, 12, 13, 14 og 15, der alle er 2-årige på nær skalatrin 9 og 10, der er 1-årige.

§ 4. 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.

§ 5. Deltid

Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

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

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. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

Stk. 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer og højst 30 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 6. Overarbejde i forbindelse med deltidsansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted.

Vedrørende anvendelse af deltidsbestemmelsen henledes opmærksomheden på bilag 1.

§ 6. Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde ud over 74 timer inden for en samlet periode på 2 arbejdsuger.

Stk. 1. er med virkning fra 1. april 2003 ændret til:

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 (2/4 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 varighed 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 afspadsring 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 (2/4 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.

§ 7. Arbejdstidsbestemte tillæg

Der ydes efter de for tjenestemænd gældende regler natpenge, godtgørelse for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage mv., grundlovsdag og juleaftensdag, godtgørelse for delt tjeneste og overarbejdsbetaling, jf. § 6.

§ 8. Arbejdsbestemte tillæg (indtil 31. marts 2003)

Til lastbilchauffører, af hvem der kræves kørekort til anhænger, ydes for de timer, hvor de pågældende beskæftiges ved kørsel med lastbiler over 3,5 tons, et reguleret tillæg på 6,16 kr. pr. time (okt. 1997 niveau).

Stk. 2. Til arbejdere, der i henhold til Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 136 af 28. marts 1978 om gaffeltruckførercertifikat har certifikat til at føre gaffeltruck, ydes et reguleret tillæg på 2,17 kr. pr. time (okt. 1997 niveau). Tillægget ydes pr. påbegyndt time og kun for den tid, hvori trucken betjenes.

Stk. 3. Til arbejdere, der i henhold til Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 509 af 15. oktober 1976 med senere ændringer har kranførercertifikat, ydes for de timer, hvori de pågældende betjener kraner, hvortil der kræves certifikat, et reguleret tillæg på 2,17 kr. pr. time (okt. 1997 niveau).

§ 9. Rådighedsvagt

Der kan efter institutionens beslutning - med den lokale SID 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 (okt. 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 (okt. 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 (okt. 1997 niveau).

Stk. 5. Udkald i forbindelse med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller syn af føret medregnes i arbejdstidsopgørelsen, jf. i øvrigt organisationsafta-

lens §§ 4 - 6. § 6, stk. 6 samt punkt 3.D og 4.D i protokollatet for specialarbejdere ved visse institutioner 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.

§ 10. Elever (fra 1. april 2003)

Lønnen til ejendomsserviceassistentelever udgør følgende procentdele af basislønnen for løngruppe 4 i aftale om nyt lønsystem for specialarbejdere m.fl. i staten, jf. bilag 3:

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

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2002 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

København, den 5. maj 2003.

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Finn Petersen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

Protokollat mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark om deltidsbestemmelsen i organisationsaftalens § 5.

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

Bemærkninger til protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark har i tilknytning til organisationsaftale af 5. maj 2003 for specialarbejdere m.fl. i staten indgået vedlagte protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner.

Protokollatet indeholder supplerende bestemmelser for ansatte ved de omhandlede institutioner. I øvrigt henvises til organisationsaftalen.

Protokollatet har virkning fra 1. april 2002, medmindre andet er angivet. Samtidig ophæves cirkulære af 16. december 1999 (Fmst. nr. 076/99) om protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner.

Finansministeriet, Personalestyrelsen, den 5. maj 2003.

P.M.V.

E.B.

Anne Braad Honoré

Protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner

Protokollat til organisationsaftale af 5. maj 2003 mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark for specialarbejdere m.fl. i staten.

Protokollatet indeholder supplerende bestemmelser vedrørende visse statsinstitutioner omfattet af organisationsaftalen.

1. Undervisningsministeriet

A. Pedeller ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMU-centre)

Der kan normalt kun beskæftiges én pedel ved hvert center. Yderligere ansættelser af pedeller skal i hvert tilfælde forelægges for Undervisningsministeriet.

Løn (indtil 31. marts 2003)

Aflønning af pedeller finder sted efter lønramme 14 (skalatrin 19, 20, 21, 22 og 23, alle 2-årige).

Pedeller aflønnes med månedsløn.

Midlertidig tjeneste i højere stilling

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

B. Pedelmedhjælpere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMU-centre) (indtil 31. marts 2003)

Der ydes et årligt tillæg på 2.400 kr. (okt. 1997 niveau) til pedelmedhjælpere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMU-centre).

C. Sorø Akademis Skole

1) Overarbejde på søn- og helligdage.

For overarbejde på søn- og helligdage ydes overarbejdsbetaling for mindst 3 timer.

2) Tilkald.

Ved ekstra tilkald ydes i alle tilfælde betaling for mindst 4 timer.

2. Forskningscenter Risø

A. Særlige tillæg (indtil 31. marts 2003)

Til følgende grupper ydes et årligt tillæg på 2.500 kr. (okt. 1997 niveau):

- a) forsøgsassistenter
- b) kranførere samt de ved reneværkstedet beskæftigede arbejdere.

Der kan ikke samtidig hermed ydes tillæg i henhold til organisationsaftalens § 8, stk. 3.

B. Rådighedsvagt

Aftale vedrørende etablering og betaling for rådighedsvagt ved Forskningscenter Risøs portvagtledelse og brandslukningsledelse samt ved snerydning.

1) Specialarbejdere, ansat i henhold til organisationsaftale mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark, kan som tjenestepligt pålægges at deltage i den ved Forskningscenter Risøs portvagtledelse og brandslukningsledelse etablerede rådighedsvagt efter retningslinier, der fastsættes af Forskningscenter Risøs ledelse efter drøftelse med specialarbejdernes tillidsrepræsentant.

2) Rådighedsvagten, der dækker samtlige timer uden for normal arbejdstid, indebærer, at medarbejderen har pligt til at møde på opkald således:

- a) Brandslukningsledelse - inden 5 minutter
- b) Portvagtledelse - inden 15 minutter.

- 3) Aftalen følger i øvrigt den mellem Finansministeriet og en række håndværkerorganisationer indgåede aftale af 7. september 1995 om etablering og betaling af rådighedstjeneste i hjemmet samt tilkald uden forbindelse med den normale arbejdstid i Københavnsområdet og provinsen.
- 4) For etablering og betaling af rådighedsvagt i forbindelse med snerydning gælder den i pkt. 3 nævnte aftale tilsvarende.

C. Overførsel af visse regulativlønnede medarbejdere til organisationsaftalen (indtil 31. marts 2003)

Aftale om overgang til ansættelse og aflønning i henhold til StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for specialarbejdere m.fl. i staten for visse medarbejdere ved Forskningscenter Risø.

- 1) Der er mellem parterne enighed om, at 10 regulativlønnede medarbejdere ved Risø, der betjener kompliceret teknisk udstyr i direkte forbindelse med forskning på Risø eller betjener teknisk udstyr vedrørende Risøs nukleare områder (herunder silicium-bestråling), hvor der stilles høje krav til omhyggelighed, præcision og sikkerhed, overgår til ansættelse og aflønning i henhold til StK-fællesoverenskomsten samt organisationsaftalen for specialarbejdere m.fl. i staten. Ved stillingsgenbesættelse af yderligere 4 stillinger, overføres disse ligeledes til StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for specialarbejdere m.fl. i staten.
- 2) Aflønning sker efter skalatrinsforløbet 12/13/14/15/16/17/18, der alle er 2-årige på nær skalatrin 12, der er 1-årig. Aflønning sker efter stedtillægssats VI.

Efter 2 års aflønning efter skalatrin 18 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 2.000 årligt (okt. 1997 niveau).

- 3) Aftalen har virkning fra 1. april 1995. Medarbejdere ansat før denne dato overføres til ansættelse og aflønning efter nærværende aftale.
- 4) Til allerede ansatte medarbejdere, der ved overgang til ansættelse i henhold til pkt. 1-3 lider lønnedgang, ydes et personligt tillæg til udligning af lønforskellen.

3. Kystdirektoratet

A. Med hensyn til de hidtil gældende bestemmelser vedrørende:

- a) opholdsskur
- b) transportgodtgørelse

henvises til det udarbejdede regulativ, der betragtes som en del af organisationsaftalen.

B. Betaling for forgæves møde

Ved forgæves møde betales for mindst 4 timer.

C. Særlige ikke-regulerede tillæg øre pr. time (indtil 31. marts 2003)

1) Holdformænd erholder et tillæg på 160 øre pr. time.

Til førere af elevator-scraper og gummihjulslæsser samt lignende større materiel, herunder traktorer med kraner, hvis løfteevne overstiger 1,5 t, betales, i den tid de gør tjeneste som sådanne, et tillæg på 315 øre pr. time.

Til førere af mobilkraner og andre større havne kraner, hvortil der kræves kranførercertifikat, betales, i den tid de gør tjeneste som sådanne, et tillæg på 525 øre pr. time.

2) Til førere af mobilkraner, gravemaskiner, gummihjulslæssere, dumpers og tilsvarende større entreprenørmateriel ydes der, som kompensation for at optankning, smøring og almindelig pasning af maskinen skal foretages uden for normal arbejdstid, i den tid de gør tjeneste som sådanne, et tillæg på 1320 øre pr. time.

Der kan ikke samtidig hermed ydes tillæg i henhold til organisationsaftalens § 8, stk. 3.

D. Betaling for tilkaldelse

Ved tilkaldelse eller tilsigelse til arbejde uden for arbejdstiden og uden forbindelse med denne betales for mindst 4 normaltimer. For den effektive arbejdstid ydes overarbejdstillæg. Forannævnte mindstebetalingsbestemmelse kan kun anvendes én gang inden for et døgn.

Ved rådighedsvagt i hjemmet betales efter de for tjenestemænd gældende regler.

E. Ved arbejdsmangel ved Kystdirektoratet som følge af vedvarende frost eller sne suspenderes månedslønansættelsen midlertidigt, dog højst i en periode af 2 måneder.

Den tid, i hvilken en sådan suspension har varet, medregnes i lønancienniteten. Afkortningen i løn for suspensionsperioden sker ved førstkommende lønudbetaling med 1/1924 af årslønnen på det pågældende skalatrin for hver arbejdstime, suspensionen af månedslønansættelsen har varet.

F. (indtil 31. marts 2003).

Der kan i perioden optages lokale forhandlinger om omlægning af de i punkt C nævnte tillæg til faste månedlige tillæg. En omlægning forudsætter, at der ikke samlet opstår merudgifter. Såfremt enighed opnås, forelægges resultatet for Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark til godkendelse. Såfremt enighed ikke opnås, gælder de hidtidige regler.

4. Kunstakademiet (indtil 31. marts 2003)

Med virkning fra den 1. april 2000 aflønnes op til 2 pedeller efter skalatrin 16/17/18 (alle trin er 2-årige).

5. Beredskabsstyrelsen (indtil 31. marts 2003)

Aflønning af kaserne- og depotarbejdere finder sted efter skalatrin 15/16/17 (alle trin er 2-årige).

6. Kort- og Matrikelstyrelsen (indtil 31. marts 2003)

Der ydes et årligt tillæg på 7.000 kr. (okt. 1997 niveau) til ansatte i Kort- og Matrikelstyrelsen.

Der sker modregning i tillægget for løndele fastsat i medfør af den tidligere aftalte overgangsordning i forbindelse med overførsel af ansatte fra Geodætisk institut til Kort- og Matrikelstyrelsen.

7. Statens veterinære institut for virusforskning (indtil 31. marts 2003)

Grundbeløbet for det hidtidige særlige tillæg til specialarbejdere, som er beskæftigede med særligt smudsigt arbejde udgør årligt 7.200 kr. (okt. 1997 niveau).

8. Banestyrelsen

A. Nyt lønsystem for specialarbejdere i Banestyrelsen

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger med virkning fra 1. oktober 2003 aftale af 5. maj 2003 om nyt lønsystem for specialarbejdere m.fl. i staten.

1) Løngruppe 1

Til løngruppe 1 henføres jernbanearbejdere, der ikke kan henføres til højere løngruppe.

Basislønnen for løngruppe 1 udgør 174.000 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

2) Løngruppe 2

Til løngruppe 2 henføres jernbanearbejdere med en korterevarende faglig uddannelse, herunder

- a) Forst, dvs. jernbanearbejdere ved forstområderne, der har gennemført grundkursus 1 og 2 på skovskolen, samt erhvervselever (forst), der efter endt uddannelse ansættes ved Banestyrelsen som forstteknikere.
- b) Industrioperatører, dvs. afsluttet industrioperatøruddannelse ved EUD eller VEUD.
- c) Lyslederkabelsplidsere.

Basislønnen for løngruppe 2 udgør 185.500 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

3) Specialarbejdere med længerevarende faglig uddannelse, der udfører faglært arbejde, som ikke er omfattet af løngruppe 2, aflønnes i henhold til relevant overenskomst mellem Finansministeriet og SID.

4) Centrale kvalifikationstillæg

Der ydes følgende centralt aftalte pensionsgivende kvalifikationstillæg:

- a) Til lyslederkabelsplidsere ydes et årligt tillæg på 6.300 kr.
- b) Til jernbanearbejdere, der har bestået SR-kursus og som udfører sikkerhedsbetonet arbejde ydes et årligt tillæg på 3.200 kr.
- c) Til medarbejdere, som har gennemført kurset Banelære/sporteknik (tidligere "Banelære"), og som ikke tidligere er blevet honoreret herfor ydes et årligt tillæg på 3.500 kr.

5) Centrale funktionstillæg

Der ydes følgende centralt aftalte pensionsgivende funktionstillæg:

- a) Til jernbanearbejdere, der har gennemført uddannelsen i thermitsvejsning, og som udfører arbejdsopgaver, der forudsætter denne uddannelse ydes et årligt tillæg på 9.400 kr.
- b) Til medarbejdere i forst- og maskinområdet, som har erhvervet sprøjtecertifikat og udfører arbejdsopgaver, der forudsætter et sådant certifikat ydes et årligt tillæg på 3.500 kr.
- c) Til jernbanearbejdere, som udfører kabelsplidsarbejde ydes et årligt tillæg på 4.800 kr.
- d) Til jernbanearbejdere ved Skinnesvejseanlægget i Fredericia ydes et årligt tillæg på 4.800 kr.
- e) Til holdledere på forstområderne ydes et årligt tillæg på 12.600 kr.

Alle tillæg er angivet i okt. 1997 niveau.

6) Elever aflønnes i forhold til basisløngruppe 2 med følgende procentsatser:

- 1. år: 50%
- 2. år: 55%
- 3. år: 60%
- 4. år: 65%.

Vedrørende elevens vilkår i øvrigt henvises til punkt F og fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

B. Der ydes funktionsvederlag til månedslønnede jernbanearbejdere efter de for tjenestemænd gældende regler.

C. Arbejdstid

Medarbejdere omfattet af denne organisationsaftale er omfattet af de for tjenestemænd gældende arbejdstidsregler.

Den gennemsnitlige daglige/ugentlige arbejdstid er 7,4/37 timer og lønberegningsbrøken er 1/1924.

For jernbanearbejdere på timeløn er den normale gennemsnitlige daglige arbejdstid 7,4 timer. Arbejdstiden lægges efter de lokale forhold og årstiderne. Den normale daglige arbejdstid lægges inden for tidsrummet kl. 6-17. Såfremt lokal enighed kan opnås, kan ovennævnte fraviges.

Når der opstilles nye tjenestefordelings- eller turlister eller bestemmelser for tjenstgøring, skal de udarbejdede forslag tilstilles repræsentanten for den lokale personalegruppe under SID.

Hvis overarbejde ikke har kunnet afspadsres inden for en 6 måneders periode, kan den ansatte i stedet for overarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Tilsvarende gælder for frihed, der er optjent som kompensation for udført tjeneste i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00 (UA), og som ikke er blevet afholdt inden afspadseringsfristens udløb.

Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af timer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer. Maksimum er i Banestyrelsen fastsat til et timetal svarende til 10 omsorgsdage.

D. Arbejdsskure

Banestyrelsen er ansvarlig for, at der anvises arbejderne skur eller andet passende opholdsrum, jf. Arbejdsministeriets bekg. nr. 589 af 22. juni 2001 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder i henhold til lov om arbejdsmiljø.

Ved arbejder (indtil 1. april 2003: ”Ved anlægsarbejder”), der ikke vedvarer ud over 3 dage, samt hvor det i praksis er umuligt at opstille skur, er Banestyrelsen berettiget til ikke at opstille sådanne, men betaler i så fald en erstatning på 30 kr. pr. mand (okt. 1997 niveau) pr. arbejdsdag, såfremt der falder mindst 1 spisepause i den tid af arbejdsdagen, hvor der ikke kan anvises skur.

Såfremt afstanden mellem arbejdsstedet og skuret overstiger 100 m., må arbejderne ved spisepauserne, dersom de indtager deres måltid i skuret, tilbagelægge den overskydende vejlængde i arbejdstiden med benyttelse af de transportmidler, der måtte være til rådighed.

Banestyrelsen sørger for opvarmning og rengøring af skuret/opholdsrummet.

E. Tjenestefrihed til organisationsarbejde

Hel eller delvis tjenestefrihed uden løn til varetagelse af hverv som organisationsansat eller som organisationsvalgt i en forhandlingsberettiget organisation kan gives uden tidsbegrænsning. Perioden er lønanciennitetsgivende såvel som tjenesteanciennitetsgivende.

For valgte tillidsrepræsentanter, der ikke har hel tjenestefrihed med løn til varetagelse af organisationsformål, er der adgang til indtil 111 timer årlig tjenestefrihed uden lønafkorting til varetagelse af organisationsopgaver uden for eget tjenestested.

Antallet af tillidsrepræsentanter med adgang til indtil 111 timers frihed med løn er 14.

Såfremt der måtte være overskydende timer hos en eller flere, kan disse timer, uden særskilt aftale, overføres til de øvrige, i den udstrækning at det samlede timeforbrug ikke overstiger 1554 timer.

Der påhviler SID at meddele Banestyrelsen navn og tjenestested på de medarbejdere, der er omfattet af reglen.

I øvrigt henvises der til aftale mellem Finansministeriet og CFU om tillidsrepræsentanter i staten mv.

F. Elever

1) Elever, hvis praktiktid forlænges, uden at det skyldes en eleven tilregnelig årsag, aflønnes indtil udgangen af den måned, hvori uddannelsen afsluttes, medfølgende procentandele af skalatrin 12, ekskl. dyrtidstillæg:

Under 19 år: 90 %/over 19 år: 95 %

2) Hvor undervisning af erhvervselever finder sted på dagskole, ydes der fornøden tjenestefrihed uden lønafkortning. Finder undervisning sted på fri- lørdage, ydes tilsvarende tjenestefrihed på en anden af ugens dage. Hvis det af Banestyrelsen kræves, at eleven skal gennemgå specialkurser, betaler Banestyrelsen de hermed forbundne udgifter.

3) Eleven har ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og ej heller på enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstra undervisning i den øvrige del af skoleopholdet.

Under skoleferier, f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse, har eleverne såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

4) Befordringsgodtgørelse, der ydes i henhold til aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om befordringsgodtgørelse, jf. Finansministeriets cirkulærer af 15. december 1995 og 21. oktober 1996 om vilkår ved ansættelse af erhvervsuddannelseselever og erhvervsgrunduddannelseselever (Fmst. nr. 54/95 og Fmst nr. 72/96), kan bortfalde, hvis Banestyrelsen udsteder frikort for eleven.

5) Ved ansættelse af erhvervselever gives samtidig underretning til den lokale tillidsrepræsentant.

København, den 5. maj 2003.

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Finn Petersen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

Bemærkninger til aftale om nyt lønsystem for specialarbejdere m.fl. i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark har indgået medfølgende aftale om nyt lønsystem for specialarbejdere m.fl. i staten. Aftalen træder i kraft den 1. april 2003. Samtidig ophæves aftale af 9. december 1999 om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer, samt en række lønbestemmelser i organisationsaftalen og protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner.

Det bemærkes, at specialarbejdere i Banestyrelsen først overgår til det nye lønsystem med virkning fra 1. oktober 2003, jf. punkt 8.A i protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner.

2. Finansministeriet og SID er enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem kommer til at fungere efter hensigten.

Parterne er også enige om, at det er en stor opgave, som hermed lægges ud til de lokale parter, og at det er væsentligt, at denne opgave prioriteres højt.

Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder f.eks. hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af det nye lønsystem. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Finansministeriet og SID har i forbindelse med denne aftale forudsat, at der på den enkelte arbejdsplads formuleres en lokal lønpolitik – inden for rammerne af en evt. overordnet lønpolitik for det pågældende ministerområde mv. Den lokale lønpolitik bør indeholde en overordnet beskrivelse af, hvordan lønsystemerne kan understøtte institutionernes strategiske mål, og hvordan lønnen kan indgå i et samspil med personalepolitikken og kompetenceudviklingen. Det anbefales, at de involverede parter tillige afklarer, hvorledes in-

stitutionens generelle lønpolitik udmøntes mere konkret i relation til de enkelte personalegrupper, herunder hvilke tillægskriterier og tillægsformer, der specielt er relevante for disse grupper.

Der kan med fordel udarbejdes funktionsbeskrivelser for de forskellige arbejdsområder som udgangspunkt for de lokale lønforhandlinger.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

Opmærksomheden henledes på bilag 3b om kompetenceudvikling.

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Til § 2. Lønssystemet

I det nye lønsystem erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsgdannelse.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes ansatte, der har gennemgået et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

Til § 9. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg

I forbindelse med overgang til de nye basislønninger pr. 1. april 2003 skal der ikke foretages modregning i lokalt aftalte tillæg.

Såfremt ændringerne i basislønniveauerne skulle give anledning til genforhandling af aftalte tillæg og/eller lokale aftaler, kan forslag til lønændring ske af begge for-

handlingsberettigede parter. Forhandlingerne skal finde sted senest én måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

Finansministeriet, Personalestyrelsen den 5. maj 2003.

P.M.V.

E.B.

Anne Braad Honoré

Aftale om nyt lønsystem for specialarbejdere m.fl. i staten

§ 1. Dækningsområde

Denne aftale gælder for alle nuværende og kommende ansatte omfattet af organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark for specialarbejdere m.fl. i staten.

Stk. 2. Aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten.

Stk. 3. Aftalen erstatter §§ 3 og 8 i organisationsaftalen for specialarbejdere m.fl. i staten samt samtlige bestemmelser om klassificering af stillinger og tillæg i protokollat for specialarbejdere ved visse institutioner og supplerer organisationsaftalens øvrige bestemmelser.

Stk. 4. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet er anført.

§ 2. Lønssystemet

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

§ 3. Løngruppe 1

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

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 1 udgør 168.500 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

§ 4. Løngruppe 2

Til løngruppe 2 henføres kaserne- og depotmedarbejdere samt medarbejdere ved Forskningscenter Risø, der tidligere var aflønnet efter pkt. 2.C i protokollet om specialarbejdere ved visse institutioner og stillinger, der tidligere var henført til lønramme 10 til 13 – herunder indtil 2 pedeller ved Konservator-skolen, Kunstakademiet.

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

§ 5. Løngruppe 3

Til løngruppe 3 henføres pedeller ved AMU-centre og stillinger, der tidligere var henført til lønramme 14 eller derover.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 3 udgør 190.000 kr. årligt i okt. 1997 niveau.

§ 6. Løngruppe 4

Til løngruppe 4 henføres specialarbejdere med ejendomsserviceassistentuddannelsen eller transportuddannelsen med speciale inden for lager eller chauffør, såfremt uddannelsen er en relevant forudsætning for varetagelsen af den pågældende stilling.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 4 udgør årligt 204.000 kr. i okt. 1997 niveau.

§ 7. Centrale funktionstillæg

Der ydes følgende centralt aftalte funktionstillæg til:

- Pedelmedhjælpere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMU-centre) ydes et tillæg på 2.400 kr. årligt.
- Forsøgsassistenter, kranførere og beskæftigede ved rensværkstedet på Forskningscenter Risø ydes et tillæg på 2.500 kr. årligt.
- Specialarbejdere ved Statens Veterinære Institut for Virusforskning som er beskæftigede med særligt smudsigt arbejde ydes et tillæg på 7.200 kr. årligt.
- Ansatte i Kort og Matrikelstyrelsen ydes et tillæg på 7.000 kr. årligt. Dog modregnes i tillægget løndele fastsat i medfør af den tidligere aftalte over-

gangsordning i forbindelse med overførsel af ansatte fra Geodætisk Institut til Kort- og Matrikelstyrelsen.

Stk. 2. Alle de i stk. 1 nævnte tillæg er i okt. 1997 niveau.

§ 8. Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før 1. april 2003.

Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1. april 2003 til det nye lønsystem.

Stk. 2. Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. §§ 3-6.

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, jf. § 2.

Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 4. Ansatte, der ved iværksættelsen af det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

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 umiddel-

bart forud for sin fratræden og med samme oprykningdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg

Indgåede aftaler om nye lønsystemer og etablerede forsøg i tilknytning til disse løber videre indtil 31. marts 2003.

Stk. 2. Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. §§ 3-6.

Stk. 3. Lokalt aftalte tillæg videreføres indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægssdelen i den i § 2 nævnte løn.

§ 10. Uenighed

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra SID.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

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

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

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2003 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

København, den 5. maj 2003.

Specialarbejderforbundet
i Danmark
Finn Petersen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

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, f.eks. ejendomsfunktionæruddannelse.
- 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 jobrokering, 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.
- Kompleks 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.

Kompetenceudvikling

Der henvises til aftale om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner, særligt § 4.

§ 4. Udviklingsmål

På den enkelte institution foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

Stk. 2. Ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler opstilles og følges der op på konkrete, skriftlige og i enighed formulerede udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Stk. 3. Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, jf. stk. 2, afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 4. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsmålene gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål.

Cirkulære af 5. maj 2003

Perst. nr. 019-03

PKAT nr. 248

J.nr. 01-333/14-3

Pris: 25,00 Kr.

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300