



Cirkulære om organisationsaftale for

## **Landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere**

**2005**

Cirkulære af 8. december 2005  
PKAT nr. 0114, 0138, 0139, 0140 og 147  
J.nr. 04-333/14-12

Perst. nr. 064-05

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Indledning.....	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser .....	3

### Organisationsaftalen (bilag 1)

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde .....	7
§ 2. Ansættelsesformer .....	7
§ 3. Basisløn.....	8
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	10
§ 5. Ikke-pensionsgivende tillæg.....	11
§ 6. Ungarbejdere .....	12
§ 7. Elever.....	12
§ 8. Arbejdstid.....	13
§ 9. Overarbejde .....	14
§ 10. Deltid .....	15
§ 11. Opholdsrum .....	15
§ 12. Ikrafttræden og opsigelse.....	16
Bilag 1a. Protokollat om arbejdstøj .....	17
Bilag 1b. Protokollat I (om ændring af kirkegårds status) .....	21
Bilag 1c. Protokollat III (om dyrebrugere og skovbrugere) .....	23
Bilag 1d. Protokollat om deltid mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark .....	25

# **Cirkulære om organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere**

## **Indledning**

1. Finansministeriet og Fagligt Fælles Forbund har den 30. november 2005 indgået vedlagte organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere (bilag 1).
2. Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende StK-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.
3. **Organisationsaftalen har virkning fra 1. oktober 2006.** Den hidtidige organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere gartnere og forsøgsmedarbejdere forlænges til og med 30. september 2006.

## **Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser**

### **Til § 1. Organisationsaftalens dækningsområde**

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.

### **Til § 2. Ansættelsesformer**

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 tvingende 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.

*Stk. 3.* 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.

### **Til § 3. Basisløn**

Aftaler om ny løn indgås i henhold til rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser er gældende, hvis andet ikke er nævnt i organisationsaftalen. De aftalte forhøjelser af basislønnen har virkning fra 1. oktober 2006. Forhøjelsen af basislønnen kan ikke modregnes i den ansattes tillæg.

### **Til § 4. Kvalifikations- og funktionstillæg**

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.

### **Til § 7. Elever**

Med virkning fra 1. oktober 2006 overgår elever til ny løn.

### **Til § 10. Deltid**

Med hensyn til anvendelsen af bestemmelsen henvises til protokollat mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark af 5. april 1995, der er gengivet som bilag 1d til organisationsaftalen.

## **Arbejdstøj**

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.

## **5. Ikrafttræden**

Dette cirkulære har virkning fra 1. oktober 2006. Samtidig ophæves Personalestyrelsens cirkulære af 23. juli 2003 (Perst. nr. 049-03) om løn- og ansættelsesvilkår for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og for forsøgsmedarbejdere.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 8. december 2005

P.M.V.

E.B.

**Henrik Bo Nielsen**



# Organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere

## § 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.

## § 2. Ansættelsesformer

Ansættelse af landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere sker på time-løn. Forsøgsmedarbejdere ansættes dog på månedsløn.

*Stk. 2.* Overgang til månedslønsansættelse sker efter 5 måneders uafbrudt an-sættelse 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 (ministeri-ets) skøn om den pågældendes kvalifikationer er foreneligt med institutionens tarv. I de 300 dage indregnes faktiske arbejdsdage, søgnehellidage 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 hen-syn 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, CF-tjeneste eller lignende under stat eller kommune samt sygdom afskærer ikke de pågældende fra deres anciennitetsforhold.

*Stk. 4.* Såfremt 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 afgørelse af, om den ansatte opfylder mindstekravet om sammenlagt beskæftigelse (karenskravet) for at blive omfattet af StK-fællesoverenskomstens pensionsordning.

### **§ 3. Basisløn**

Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb:

Landbrugsarbejdere		168.500 kr.
Gartneriarbejdere og Forsøgsmedarbejdere uden faglig uddannelse i øvrige land	Trin 1	175.500 kr.
	Trin 2	179.500 kr.
Gartneriarbejdere og Forsøgsmedarbejdere uden faglig uddannelse i hovedstaden og Arbejdere på Hvidesten	Trin 1	187.000 kr.
	Trin 2	191.000 kr.



Faglærte Landbrugsarbejdere, Gartnere og Forsøgsmedarbejdere med faglig uddannelse i øvrige land	Trin 1	200.500 kr.
	Trin 2	205.500 kr.
Gartnere, Forsøgsmedarbejdere med faglig uddannelse i hovedstaden og Faglærte Arbejdere på Hvidesten	Trin 1	212.500 kr.
	Trin 2	217.000 kr.
Ledende forsøgsmedarbejdere: Hovedstaden		232.000 kr.
Provinsen		224.000 kr.

Beløbene er angivet i 1. oktober 1997 niveau.

Basisløntrinene er 1-årige.

*Stk. 2.* Faglærte landbrugsarbejdere, herunder faglærte arbejdere på ”Hvidesten”, der ansættes i stillinger, hvortil der kræves en uddannelse som faglært landmand eller landbrugsuddannelsen, aflønnes i øvrige land med en basisløn på 200.500 kr. (trin 1) eller 205.500 kr. (trin 2) og i hovedstaden med en basisløn på 212.500 kr. (trin 1) eller 217.000 kr. (trin 2).

*Stk. 3.* 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. 2 efter ansættelsesmyndighedens konkrete vurdering.

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

*Stk. 4.* 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 afsluttet forinden sådanne bestemmelser er fastsat, har udstået en læretid på mindst 3 år.

Herudover gælder bestemmelsen for gartneriarbejdere, der er eller har været aflønnet efter stk. 5.

*Stk. 5.* Gartneriarbejdere 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) Anlægsgartnerteknik, 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. 6.* Forsøgsmedarbejdere, der ansættes i stillinger, som efter institutionens skøn indebærer arbejdsledelse eller andet særligt kvalificeret arbejde, betegnes som ledende forsøgsmedarbejdere.

*Stk. 7.* Forsøgsmedarbejdere uden faglig uddannelse kan efter institutionens konkrete skøn oprykkkes til aflønning som faglærte forsøgsmedarbejdere.

#### **§ 4. 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 retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

## **§ 5. 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 ureguleret tillæg for at påse behovet for samt være til rådighed for arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse på årligt kr. 6.600 kr.

Tillægget udbetales med 1.100 kr. 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.

## **§ 6. Ungarbejdere**

Som ferieafløser kan antages ungarbejdere, der aflønnes med nedenstående procentdel af den for området til enhver tid gældende løn, jf. § 3:

For personer, der er fyldt 17, men ikke 18 år 75 pct.

For personer, der er fyldt 16, men ikke 17 år 65 pct.

For personer, der er fyldt 15, men ikke 16 år 50 pct.

Lønoprykning finder sted den førstkomende 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 § 3.

*Stk. 3.* I særlige tilfælde kan ungarbejdere ansættes som landbrugsarbejdere og aflønnes med de i stk. 1 nævnte procentdele af den til enhver tid gældende basisløn for landbrugsarbejdere.

## **§ 7. Elever**

Elever er omfattet af afsnit III i fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel.

Alle nuværende og fremtidigt ansatte elever, der er omfattet af organisationsaftalen for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere overgår med virkning fra 1. oktober 2006 til organisationsaftalens ny lønsystem.

Der er aftalt følgende basislønninger for elever på 17 år og derover:

Provinsen 91.500 kr.

Hovedstad 96.000 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:

Provinsen 168.500 kr.

Hovedstad 173.500 kr.

Basislønningerne er i årligt grundbeløb 1. oktober 1997.

Basislønnen kan ved lokal aftale suppleres med tillæg for kvalifikationer på grundlag af elevens faglige og personlige kvalifikationer samt kvaliteten i opgavevaretagelsen.

Da elever er under oplæring, kan der ikke lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer eller det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Med ovennævnte undtagelse er elever i øvrigt omfattet af de i rammeaftalen om nye lønsystemer aftalte bestemmelser.

## **§ 8. 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 1/2 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 weekend 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 opsparring af fritimer til senere afvikling.

De opsparede timer afvikles efter aftale mellem den ansatte og virksomheden og skal normalt være afviklet 3 måneder efter opsparringen.

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

## **§ 9. Overarbejde**

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

*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 afspadsres 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.

## **§ 10. 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 1d.

## **§ 11. 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.* Såfremt der ved arbejde uden for institutionen ikke anvises arbejderne et antageligt opholdsrum, ydes der et tillæg på kr. 24,00 pr. dag.

## **§ 12. Ikrafttræden og opsigelse**

Organisationsaftalen har virkning fra 1. oktober 2006 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2008.

Den nuværende organisationsaftale af 19. maj 2003 for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere er aftalt forlænget indtil 1. oktober 2006.

København, den 30. november 2005

Fagligt Fælles Forbund  
**Hanne Gram**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B  
**Henrik Bo Nielsen**



## **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 bykirkegårdens 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 fratreden 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 ferieafløsere 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 søgne-helligdage, 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**





## **Protokollat mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark om deltidsbestemmelsen i organisationsaftalens § 10**

**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**