



Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for

Lager- og handelsarbejdere i hovedstaden

2002

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	5
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser I aftale om vilkår for lønforsøg.....	6
Ikrafttræden.....	9

Organisationsaftalen (bilag 1)

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	11
§ 2. Løn.....	12
§ 3. Overgang til månedsløn	12
§ 4. Arbejdstid	12
§ 5. Deltidsansættelse.....	13
§ 6. Overarbejde.....	14
§ 7. Skifteholdsarbejde og vagttjeneste	15
§ 8. Arbejde på forskudt tid.....	16
§ 9. Pension.....	17
§ 10. Ikrafttræden m.v.	19

Bilag 1a. Protokollat I (lønvilkår for lager- og handelsarbejdere beskæftiget med dyrepassning).....	21
--	----

Bilag 1b. Protokollat II (nattevagt ved Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole)	23
--	----

Bilag 1c. Protokollat III (omlægning af det ugentlige fridøgn)	25
--	----

Bilag 1d. Protokollat IV (pensionsaftale).....	27
--	----

Bilag 1e. Protokollat V (lønvilkår for dyreassistenter i hovedstaden).....	29
--	----

Bilag 1f. Protokollat VI (om deltidsbestemmelsen i organisationsaftalens §4).....	31
---	----

Bilag 1g. Protokollat VII (lager- og handelsarbejdere, der har gennemgået transportarbejderuddannelsen)	33
---	----

Bilag 2. Aftale om nyt lønsystem.....	35
---------------------------------------	----

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund har den 14. maj 2003 indgået vedlagte organisationsaftale (bilag 1). Med virkning fra 1. oktober 2003 afløses lønbestemmelserne i organisationsaftalens § 2, protokollat II, nr. 1 og protokollat VII, nr. 1 af aftale af 14. maj 2003 om nyt permanent lønsystem (bilag 2).

Aftalerne udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 (Perst. nr. 015-02) det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen træder i stedet for organisationsaftale af 1. august 2000 (Perst. 054-00) for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden.

Aftale af 8. februar 1999 om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer samt lønforsøgsaftaler etableret i henhold til denne aftale løber videre indtil 1. oktober 2003.

Parterne er blevet enige om, at samtidig med indførelsen af et nyt permanent lønsystem pr. 1. oktober 2003 opgøres arbejdstiden over en samlet periode på 4 uger, medmindre andet aftales. Endvidere har parterne aftalt, at fra samme tidspunkt godtgøres al overarbejde med et tillæg på 50 pct.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i organisationsaftalen

Til § 6 Overarbejde

Der er enighed om, at beregningsgrundlaget for overarbejdsbetalingen for lager- og handelsarbejdere er begyndelseslønnen for lager- og handelsarbejdere. Endvidere er beregningsgrundlaget for overtidsbetalingen for dyreassistenter begyndelseslønnen for dyreassistenter, og

beregningsgrundlaget for overarbejdsbetalingen for ansatte omfattet af protokollatet for transportarbejdere er begyndelseslønnen for transportarbejdere.

Stk. 4. Opmærksomheden henledes på muligheden for ansættelse af vikarer i forbindelse med afvikling af afspadsering.

Stk. 5. Det henstilles, at der i videst muligt omfang gives den enkelte medarbejder indflydelse på afspadseringstidspunktet, og at dette fastsættes med et rimeligt varsel.

Til § 9 Pension

Vedrørende ændringerne, der indtræder pr. 1. april 2003, henvises til StK-fællesoverenskomstens § 5. Pension.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen om nyt lønsystem

Til § 4. Kvalifikations- og funktionstillæg

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Forhåndsftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang én eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til 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.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og derfor skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

Til § 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinier:

Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Lager- og Handelsarbejdernes Forbund videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale 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.

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

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis Lager- og Handelsarbejdernes Forbund.

Stk. 3. For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistik materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Stk. 7. Ved opsigelse af aftale om *kvalifikationstillæg*, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

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

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

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

Til § 8. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003

I den hidtidige samlede faste løn indgår skalalønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg mv.), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

Til § 9. Øvrige bestemmelser

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningerne eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves cirkulære af 4. august 2000 (Perst. 054-00) om løn- og ansættelsesvilkår for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 2. juli 2003

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Organisationsaftale for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter de ved nedenstående institutioners arbejdspladser i hovedstadsområdet beskæftigede lager- og handelsarbejdere:

Statens Seruminstitut

Københavns Universitet

Den kgl. Veterinær- og Landbohøjskole

Fødevaredirektoratet

Statens Veterinærinstitut

Told * Skat

Nationalmuseet

Slots- og Ejendomsstyrelsen

Tøjhusmuseet

Statens Skadedyrslaboratorium

Institut for Idræt

Rådet for Større Færdselssikkerhed

Farmaceutisk Højskole

Det Danske Filminstitut

Lægemiddelstyrelsen

§ 2. Løn (indtil 1. oktober 2003)

De ansatte aflønnes efter skalatrinerne 16, 17 og 18, hvor skalatrin 16 er 1-årigt og skalatrin 17 er 2-årigt .

Stk. 2. Vedrørende aflønning af lager- og handelsarbejdere, der er beskæftiget med dyrepassning, dyreassistentelever samt lager- og handelsarbejdere der har gennemgået transportarbejderuddannelsen henvises til protokollaterne I, V og VII til denne organisationsaftale.

Stk. 3. Der kan efter godkendelse fra Finansministeriet i ganske særlige tilfælde ydes tillæg for særligt betroet arbejde.

§ 3. Overgang til månedsløn

Overgang til månedsløn sker efter 6 måneders beskæftigelse på timeløn.

Ved kortvarige ansættelser (fx ferieafløserne og lign.) vil der lokalt kunne aftales andre former for lønudbetaling.

§ 4. Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer, der kan lægges mellem kl. 06.00 og 17.00 med 1/2 times spisepause. Arbejdstiderne og spisepausens tilrettelæggelse drøftes lokalt.

Den ugentlige arbejdstid kan, hvis der mellem institutionen og tillidsmanden er enighed herom, tilrettelægges således, at arbejdstidsnedsættelsen opspares til senere afvikling.

Stk. 2. Med hensyn til frihed på 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdagen følges de hidtil i de enkelte institutioner gældende regler.

Med virkning fra 1. oktober 2003 ændres § 4 til følgende:

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

Stk. 2. Pauser af mindre end 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. 3. Den ugentlige arbejdstid kan, hvis der mellem institutionen og tillidsmanden er enighed herom, tilrettelægges således, at arbejdstidsnedsættelsen opspares til senere afvikling.

Stk. 4. Med hensyn til frihed på 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdagen følges de hidtil i de enkelte institutioner gældende regler.

§ 5. Deltidsansættelse

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.

Der henvises i øvrigt til protokollat VI til denne organisationsaftale.

§ 6. Overarbejde

Overarbejde bør i videst muligt omfang undgås.

For overarbejde betales følgende tillæg:

De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50 pct. af begyndelseslønnen. Derefter ydes 100 pct. tillæg af samme løndel.

For overarbejde på søn- og helligdage samt fridage betales et tillæg på 100 pct. af begyndelseslønnen.

Stk. 2. Hvis der forlanges overarbejde, skal dette meddeles arbejderen senest 3 timer inden normal arbejdstids ophør, den dag overarbejdet skal udføres. I modsat fald ydes en godtgørelse på en overarbejdstime á 50 pct.

Stk. 3. Ved tilsigelse til overarbejde uden forbindelse med den normale arbejdstid betales på søn- og helligdage og fridage for mindst 7,4 timer, på andre dage for mindst 3,7 timer.

Søndagsarbejde skal varsles senest dagen før inden normal arbejdstids ophør, i modsat fald ydes en varskotime á 50 pct.

Stk. 4. Alt overarbejde afspadseres inden for 6 måneder efter dets udførelse.

Afvikling af afspadsering kan ske enten i form af afspadsering time for time med udbetaling af overtidstillæg, jf. stk. 1, eller i form af afspadsering med tillæg i tid svarende til de i stk. 1 nævnte satser.

Stk. 5. Afvigelser fra den i stk. 4 nævnte ordning kan dog finde sted efter forhandling med tillidsrepræsentanten i den enkelte institution.

Tidspunktet for afspadsring aftales i øvrigt lokalt mellem den enkelte arbejder og lederen i den enkelte institution, om fornødent med tillidsrepræsentantens medvirken.

Med virkning fra 1. oktober 2003 ændres § 6 til følgende:

Stk. 1. Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid som overarbejde med et tillæg på 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsring eller betales kontant.

Stk. 2. Ved ændring i den planlagte arbejdstid skal dette meddeles den ansatte senest 3 timer inden ændringen iværksættes. I modsat fald ydes en godtgørelse på en overarbejdstime á 50 pct.

Stk. 3. Ved tilkald til arbejde uden forbindelse med den normale arbejdstid medregnes arbejdstiden på søn- og helligdage samt fridage med mindst 7,4 timer og for andre dage med mindst 3,7 timer.

Arbejde på søn- og helligdage skal varsles senest 2 dage før inden normal arbejdstids ophør. I modsat fald ydes en varskotime á 50 pct.

§ 7. Skifteholdsarbejde og vagttjeneste

Arbejdstiden for 2. og 3. hold er 37 timer ugentlig. For hver 40 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås der ret til 3 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår.

Ved arbejde på 2. og 3. skift i dele af en uge opspares forholdsmæssig frihed.

Fridagene lægges efter aftale mellem institutionen og arbejderens samtidig med aftale om ferielægning.

Stk. 2. Ved etablering af skiftehold skal der gives 72 timers varsel, og varigheden skal mindst andrage 1 uge.

Stk. 3. Betaling for overarbejde i forbindelse med holddrift er for alle hold de i overenskomsten fastsatte tillæg for overarbejde i forbindelse med dagarbejde regnet ud fra holdenes normale arbejdstid.

Med virkning fra 1. oktober 2003 ændres § 7 stk. 1 og stk. 3 til følgende:

Stk. 1. Arbejdstiden for 2. og 3. hold er 37 timer ugentlig. For hver 37 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås der ret til 3 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår.

Stk. 3. Betaling for overarbejde i forbindelse med holddrift er for alle hold de i overenskomsten fastsatte tillæg for overarbejde.

§ 8. Arbejde på forskudt tid

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 dages varsel, således at der efter varslets udløb intet tillæg betales for den tid, der ligger uden for kl. 06.00 til kl. 17.00.

Stk. 2. Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb efter reglerne om overarbejde for den tid, der falder uden for institutionens normale arbejdstid.

Med virkning fra 1. oktober 2003 ændres § 8, stk. 1 og stk. 2 til følgende:

Stk. 1. Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 dages varsel.

Stk. 2. Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb efter reglerne om overarbejde.

§ 9. Pension

I stedet for StK-fællesoverenskomstens § 6 om pension gælder følgende:

Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Kvindelige arbejdere og Specialarbejdere.

Stk. 2. Pensionsordningen omfatter ansatte, der ikke er omfattet af anden obligatorisk pensionsordning, hvis den pågældende

- er fyldt 25 år
- har i alt 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år
- har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit

Som bidrag til den ansattes pensionering betaler styrelsen 8 pct. af 100/96 af den pensionsgivende løn og tilbageholder som eget pensionsbidrag i den ansattes løn et beløb på 4 pct. af de samme lønde. Den pensionsgivende løn udgør 91 pct. af grundlønnen efter § 2, stk. 1. Det samlede pensionsbidrag udgør 12 pct.

Stk. 3. For ansatte, der

- er fyldt 20 år og
- har været ansat i det offentlige i 9 måneder

indbetales et egetpensionsbidrag på 1,9 pct. af 100/98,1 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Arbejdsgiverbidraget udgør 3,8 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør 5,7 pct.

Stk. 4. For ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, der opfylder organisationsaftalens betingelser i øvrigt, indbetales - når ansættelsen har været i 6 måneder - pensionsbidrag efter stk. 2 henholdsvis stk. 3. I sådanne tilfælde indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft fra

ansættelsen eller fra det senere tidspunkt, hvor de øvrige betingelser i stk. 2 henholdsvis stk. 3 er opfyldt.

Stk. 5. For ansatte, der overgår til ansættelse i staten direkte fra en privat ansættelse eller fra en ansættelse i en (amts)kommune, og som under denne har været omfattet af en pensionsordning som led i ansættelsen, beregnes pensionsbidrag efter reglerne i stk. 3, indtil de pågældende opfylder betingelserne i stk. 2.

30 kalenderdages afbrydelse eller derunder betragtes som direkte overgang.

Stk. 6. Pensionsbidragene indbetales indtil udgangen af den måned, hvor den pågældende fylder 70 år.

Stk. 7. Vedrørende pensionsbidrag for lager- og handelsarbejdere beskæftiget med dyrepasning henvises til protokollat I og vedrørende pensionsbidrag for lager- og handelsarbejdere, der har gennemgået transportuddannelsen henvises til protokollat VII.

Stk. 8. Vedtægter/regulativer for pensionsordningen og fremtidige ændringer heri skal godkendes af Finansministeriet.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden (bortset fra emigration) kan ikke finde sted.

90 pct. af pensionsbidraget skal anvendes til løbende, livsvarige ydelser. Som overgangsordning kan der aftales undtagelser i tilfælde, hvor løbende, livsvarige ydelser er sikret på længere sigt.

Stk. 9. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af Finansministeriet.

Stk. 10. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen. Den

etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

Med virkning fra 1. april 2003 ændres § 9 til følgende:

De ansatte omfattes af de pensionssatser og rammer, der er aftalt for StK, medens bidragene stadig indbetales til Pensionskassen for kvindelige arbejdere og specialarbejdere.

§ 10. Ikrafttræden mv.

Denne organisationsaftale har virkning fra 1. april 2002 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Samtidig ophæves organisationsaftale af 1. august 2000.

København, den 14. maj 2003

Lager- og Handels-
arbejdernes Forbund

Klaus Lorenzen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Protokollat I

Lønvilkår for lager- og handelsarbejdere beskæftiget med dyrepasning (indtil 1. oktober 2003)

1. Lager- og handelsarbejdere med en erhvervsuddannelse som dyreassistent/-dyrebruger eller veterinærsygeplejerske, der er beskæftiget med pasning af dyr, aflønnes efter skalatrin 21, 22, 23 og 24 (alle trin er 2-årige).

Indplacering i lønforløbet sker på grundlag af den enkelte ansattes lønanciennitet som faglært dyrebruger/veterinærsygeplejerske, jf. reglerne i StK-fællesoverenskomstens § 5, pkt. 2.

2. Lager- og handelsarbejdere, der ikke har gennemført de i pkt. 1 nævnte erhvervsuddannelser, men som pr. 1. april 1995 har været beskæftiget med pasning af forsøgsdyr i mindst 5 år inden for organisationsaftalens område, aflønnes efter det i pkt. 1 nævnte lønforløb som en personlig ordning.

Indplacering i lønforløbet sker på grundlag af længden af den periode, den pågældende har været beskæftiget med pasning af forsøgsdyr inden for organisationsaftalens område.

3. Ansatte, der er beskæftiget med dyrepasning, og som ikke er omfattet af pkt. 1 eller pkt. 2, aflønnes efter reglerne i organisationsaftalens § 2.

4. Vedrørende pension gælder organisationsaftalens § 9 dog med følgende undtagelse vedrørende pensionsbidraget:

For ansatte omfattet af organisationsaftalens § 9, stk. 2 betaler styrelsen

8 pct. af 100/96 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin, og tilbageholder som eget pensionsbidrag 4 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 12 pct. Med virkning fra 1. april 2003 gælder bestemmelsen i organisationsaftalens § 9.

København, den 14. maj 2003

Lager- og Handels-
arbejdernes Forbund.

Klaus Lorenzen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Protokollat II

Mellem Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund er der i forbindelse med overenskomsten af d.d. indgået følgende aftale:

1. Det til 4 lager- og handelsarbejdere ved Den kgl. Veterinær- og Landbohøjskole ydede tillæg for udførelse af nattevagt udgør 560,18 kr. pr. uge (1. oktober 1997-niveau). Tillægget reguleres som tjenestemændenes særlige tillæg.
2. I medfør af Arbejdsministeriets bekendtgørelse af 20. december 1996 om hviletid og fridøgn mv., § 19, aftales for 1 lager- og handelsarbejder ved afdelingen for fysiologi, endokrinologi og blodtypeforskning ved Den kgl. Veterinær- og Landbohøjskole, at det ugentlige fridøgn kan omlægges således, at der maksimalt kan være 12 døgn mellem 2 fridøgn. En sådan omlægning vil blive aktuel 5 til 12 gange årlig.

Såfremt der måtte blive behov for yderligere fravigelse af hviletids- og fridøgnbestemmelserne i arbejdsmiljøloven og ovennævnte bekendtgørelse, forelægges sådanne spørgsmål til forhandling mellem denne aftales parter.

København, den 14. maj 2003.

Lager- og Handels-
arbejdernes Forbund

Klaus Lorenzen

Finansministeriet

P.M.V

E.B.

Hans Peter Philipsen

Protokollat III

Mellem Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund er der i forbindelse med organisationsaftalen af d.d. indgået følgende aftale:

I medfør af Arbejdsministeriets bekendtgørelse af 20. december 1996 om hviletid og fridøgn mv., § 19, aftales for dyrepasserne ved Panuminstituttet, Københavns Universitet, at det ugentlige fridøgn kan omlægges således, at der maksimalt kan være 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Såfremt der måtte blive behov for yderligere fravigelse af hviletids- og fridøgnbestemmelserne i arbejdsmiljøloven og ovennævnte bekendtgørelse, forelægges sådanne spørgsmål til forhandling mellem denne aftales parter.

København, den 14. maj 2003

Lager- og Handels-
arbejdernes Forbund

Klaus Lorenzen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Protokollat IV - Pensionsaftale

Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund er enige om, at indbetaling af pensionsbidragene for personer ansat i henhold til overenskomsten til pågældendes pensionsordning i pensionskasse eller livsforsikringselskab forudsætter, at

- pensionsformålet sikres
- tilbagekøb i utide ikke finder sted

overenskomstparterne sikres et vist indseende med de overenskomstansattes pensionsordning.

Disse forudsætninger vil være opfyldt ved, at

- den væsentligste del af pensionsbidraget til pensionsordningen giver ret til løbende, livsvarige alderspension, løbende, livsvarig invalidepension og løbende børnepension længst til det 24. år samt eventuel løbende ægtefællepension, således at den del af pensionsbidraget, der anvendes til sumydelser, ikke overstiger 10 pct. af de samlede bidrag. Som overgangsordning for enkeltpersoner kan parterne aftale undtagelser i tilfælde, hvor løbende livsvarige ydelser er sikret på længere sigt,
- tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden ikke kan finde sted. Ved emigration kan tilbagekøb dog finde sted efter godkendelse i det enkelte tilfælde,
- alle, der efter overenskomsten indbetaler bidrag til pensionsordningen, skal have samme mulighed for at opnå ydelser efter pensionsordninger,

- udtrædelsesgodtgørelse/tilbagekøbsværdi ikke uden Finansministeriets forudgående godkendelse kan overføres til anden pensions-ordning eller andet - eller omdannet - pensionsinstitut,
- parterne forudsætter, at en arbejdsgiverorganisation er repræsenteret i pensionsordningens eventuelle bestyrelse eller lignende, og at pensionsordningen løbende giver parterne mindst samme information om pensionsordningens virksomhed, som pensionsordningens medlemmer modtager, det vil sige årsberetninger, regnskaber, oplæg til generalforsamling og lign.

København, den 14. maj 2003

Lager- og Handels-
arbejdernes Forbund

Klaus Lorenzen

Finansministeriet

P.M.V.
E.B.

Hans Peter Philipsen

Protokollat V

Lønvilkår for dyreassistentelever i hovedstaden

1. Lønnen udgør følgende (grundbeløb 1. oktober 1997-niveau):

Under 18 år	I alt pr. måned
1. uddannelsesår	4.815,11
2. uddannelsesår	6.169,94
3. uddannelsesår	7.675,81
4. uddannelsesår	9.012,32
Over 18 år	
1. uddannelsesår	6.476,61
2. uddannelsesår	7.840,59
3. uddannelsesår	9.341,88
4. uddannelsesår	10.843,17

De ovenfor anførte grundbeløb procentreguleres efter de for tjenestemænd gældende regler.

Parterne er enige om, at der i perioden optages forhandlinger om forenkling af elevlønninger. Forenklingen forudsættes som udgangspunkt at være udgiftsneutrale.

København, den 14. maj 2003

Lager- og Handels-
arbejdernes Forbund

Klaus Lorenzen

Finansministeriet

P.M.V

E.B.

Hans Peter Philipsen

Protokollat VI

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 deltidsbestemmelsen 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 Lager- og Handelsarbejdernes Forbund.

København, den 14. maj 2003.

Lager- og Handels-
arbejdernes Forbund

Klaus Lorenzen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Protokollat VII

Lager- og handelsarbejdere, der har gennemgået transportarbejderuddannelsen (indtil 1. oktober 2003)

1. Lager- og handelsarbejdere, der har gennemgået transportuddannelsen med speciale inden for lager, aflønnes efter skalatrinene 18, 19 og 20 (alle trin er 2-årige).

Det er en betingelse for at blive omfattet af dette protokollat, at transportuddannelsen er en relevant forudsætning for varetagelse af den pågældende stilling.

Vedrørende pension gælder organisationsaftalens § 9 dog med følgende undtagelser vedrørende pensionsbidraget:

For ansatte omfattet af organisationsaftalens § 9, stk. 2 betaler styrelsen 8 pct. af 100/96 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin, og tilbageholder som eget pensionsbidrag 4 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 12 pct. Med virkning fra 1. april 2003 gælder bestemmelsen i organisationsaftalens § 9.

København, den 14. maj 2003

Lager- og Handels-
arbejdernes Forbund

Klaus Lorenzen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Aftale om nyt lønsystem for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden

§ 1.

Bestemmelserne i denne aftale supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden.

Stk. 2. Det nye lønsystem omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for organisationsaftalens område, bortset fra elever.

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 4.

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 3. Basisløn

Basislønnen for lager- og handelsarbejdere udgør 196.000 kr. årligt (grundbeløb 1. oktober 1997 - niveau).

Basislønnen for lager- og handelsarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse som dyrepasser (tidligere dyreassistent/dyrebruger) eller veterinær-sygeplejerske, der er beskæftiget med pasning af dyr udgør 214.000 kr. årligt (grundbeløb 1. oktober 1997 - niveau).

Basislønnen for lager- og handelsarbejdere, der har gennemgået transportuddannelsen med speciale inden for lager, eller en faglig uddannelse som ejendomsserviceassistent, og hvor uddannelsen er en relevant forudsætning for varetagelse af pågældendes arbejdsopgaver, udgør 204.000 kr. (grundbeløb 1. oktober 1997 - niveau).

§ 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 (1. oktober 1997-niveau).

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. Lønregulering

Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

§ 6. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 4, stk. 1 og 2.

Stk. 2. Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5 pct. af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

§ 7. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.

Stk. 1. Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Stk. 2. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 3. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Lager- og Handelsarbejdsarbejdernes Forbund.

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

Stk. 4. 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. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 8. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2003.

Samtlige ansatte, bortset fra elever, overgår med virkning fra 1. oktober 2003 til det nye lønsystem.

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

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 i henhold til § 4, stk. 2 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 1.

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. Aftale af 8. februar 1999 om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer samt lønforsøgsaftaler etableret i henhold til denne aftale løber videre indtil 1. oktober 2003.

Stk. 6. Ansatte, der fra 1. oktober 2003 overgår fra en lønforsøgsordning til permanent lønsystem er ikke omfattet af stk. 3 og stk. 4

De aftalte forhøjelser af basislønningerne modregnes i eventuelle personlige tillæg eller andre varige tillæg.

§ 9. Øvrige bestemmelser

Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om lokalløn og chefløn.

§ 10. Ikrafttræden mv.

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

København, den 14. maj 2003

Lager- og Handels-
Arbejdernes Forbund

Klaus Lorenzen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Hans Peter Philipsen

Cirkulære af 2. juli 2003

Perst. nr. 048-03

PKAT nr. 136

J.nr. 01-333/08-1

Pris kr. 25,00

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