



Cirkulære om

**Løn- og ansættelsesvilkår for kokke, koge-
og smørrebrødsjomfruer, cafeteriaassisten-
ter samt elever i statens tjeneste**

2002

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser.....	3

Organisationsaftale (bilag 1)

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	5
§ 2. Basisløn	5
§ 3. Lønregulering.....	6
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	6
§ 5. Arbejdstid	7
§ 6. Deltidsansættelse	8
§ 7. Overarbejde	8
§ 8. Bortfald af den ugentlige fridag.....	8
§ 9. Kost	8
§ 10. Løsarbejdere (reserver)	8
§ 11. Elever	9
§ 12. Ikrafttræden og opsigelse	9
Bilag 2. Aflønning af løsarbejdere	11
Bilag 3. Aftale om aflønning af elever	13
Bilag 4. Vejledende kriterier for kvalifikations- og funktionstillæg.....	17

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for kokke, koge- og smørrebrødsjomfruer, cafeteriaassistenter samt elever i statens tjeneste

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og RestaurationsBranchens Forbund har den 24. juni 2003 indgået medfølgende organisationsaftale for kokke, koge- og smørrebrødsjomfruer, cafeteriaassistenter samt elever i statens tjeneste (Bilag 1).

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

3. Det er aftalt mellem parterne, at organisationsaftalen får virkning fra 1. oktober 2003. Den hidtidige organisationsaftale for kokke, koge- og smørrebrødsjomfruer, cafeteriaassistenter samt elever i statens tjeneste og etablerede lønforsøg i tilknytning til denne aftale, forlænges til og med 30. september 2003.

Ved indgåelsen af organisationsaftalen er der aftalt følgende med virkning fra 1. oktober 2003:

Fremtidig ansatte og allerede ansatte overgår med virkning fra 1. oktober 2003 til det aftalte permanente nye lønsystem.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Denne organisationsaftale dækker alle ministerier, styrelser mv. inden for statens område.

Til § 2. Basisløn

Ny løn indgås i henhold til rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser er gældende, hvis andet ikke er nævnt i organisationsaftalen.

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.

Cirkulærets ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. oktober 2003. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 25. juli 2000 om organisationsaftale for kokke, koge- og smørrebrødsjomfruer, cafeteriaassistenter samt elever i statens tjeneste (Perst. nr. 062-00).

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 22. august 2003

P.M.V.

E.B.

Henrik Bo Nielsen

Bilag 1**Organisationsaftale for kokke, koge- og smørrebrødsjomfruer, cafeteriaassistenter samt elever i statens tjeneste**

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen mellem Finansministeriet og RestaurationsBranchens Forbund omfatter kokke, koge- og smørrebrødsjomfruer, cafeteriaassistenter samt elever ansat i statens tjeneste.

§ 2. Basisløn

Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb:

Kokke	Trin 1	194.000 kr.
	Trin 2	197.100 kr.
Koge- og smørrebrøds jomfruer samt cafete- riaassistenter	Trin 1	176.800 kr.
	Trin 2	180.000 kr.

Basislønningerne er angivet i 1. oktober 1997 niveau.

Basisløntrinene er 1-årige.

For ansatte, der ved overgang til nyt lønsystem er omfattet af lønforsøg, modregnes den aftalte forhøjelse af basislønnen i personlige tillæg eller andre varige tillæg.

For allerede ansatte skal den samlede faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen.

§ 3. Lønregulering

Basislønnen og centralt aftalte tillæg 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 kvalifikations- og funktionstillæg, medmindre andet aftales.

§ 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.

Der henvises i øvrigt til Vejledende kriterier for kvalifikations- og funktionstillæg (Bilag 4).

§ 5. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer med tillæg af ½ times daglig spisepause svarende til den tid, der medgår til indtagelsen af et måltid samt kaffepause. Arbejdstiden opgøres månedsvis.

Stk. 2. Den daglige arbejdstid må ikke planlægges til at overstige 10 timer.

Stk. 3. Arbejdstidens fordeling tilkommer ledelsen. I institutionen skal findes en af ledelsen fastsat arbejdsplan, der i videst mulig udstrækning udarbejdes i samråd med tillidsrepræsentanten eller de ansatte. Heri angives arbejdstidens begyndelse og ophør samt spisetiden. Arbejdsplanen kan ændres med 2 ugers varsel, men skal mindst omfatte en 2-ugers turnus.

Stk. 4. Personalet skal have en forud fastsat ugentlig fridag på mindst 43 sammenhængende timer, begyndende den forudgående dag kl. 14.00. Arbejde efter kl. 14.00 i denne forbindelse betales som overarbejde, og der ydes et tillæg på 37,50 kr.

Hvis det er foreneligt med institutionens drift, bør der tilstræbes en 5-dages uge. Derved bortfalder kravet om frihed kl. 14.00 dagen før en fridag, ligesom bestemmelsen i 1. afsnit om overarbejdsbetaling og særligt tillæg på 37,50 kr. bortfalder.

Stk. 5. Flytning af en fridag kan, når særlige forhold gør det nødvendigt, ske med mindst 3 dages varsel – så vidt muligt til en dag i samme uge, men senest til en dag i den næstfølgende uge.

Hvis fridagen undtagelsesvis helt bortfalder, betales som anført i § 6.

For flytning af en fridag betales som kompensation 37,50 kr., og hvis det nævnte varsel på 3 dage ikke gives, betales desuden et tillæg på 43,00 kr.

Stk. 6. Arbejdstiden kan, hvis der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten er enighed herom, tilrettelægges således, at arbejdstidsnedsættelsen opspares til senere afvikling.

§ 6. Overarbejde

Overarbejde, hvorved forstås antal timer hvormed månedsnormen overskrides, godtgøres med tillæg af 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsring eller udbetales.

For fritimerne ydes almindelig timeløn. Når erstatningstimerne ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag højst udlignes 7,4 timer.

§ 7. Deltidsansættelse

Deltidsbeskæftigelse kan finde sted, når hensynet til tjenestestedet tillader det.

Stk. 2. Med hensyn til opsigelse og lønninger henvises til de almindelige regler for fuldtidsbeskæftigede, idet lønnen reduceres i forhold til den nedsatte arbejdstid.

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.

§ 8. Bortfald af den ugentlige fridag

Flytning af fridag kan kun undtagelsesvis finde sted. Bortfalder fridagen, og arbejdes der på denne dag, uden at man får tilsvarende frihed en anden dag, ydes overarbejdsbetaling for mindst 7,4 timer.

§ 9. Kost

Der ydes ikke under nogen form personalet gratis kost.

§ 10. Løsarbejdere (reserver)

Aflønning af løsarbejdere (reserver) sker i henhold til protokollat af 24. juni 2003 (Bilag 2).

§ 11. Elever

Aflønning af elever sker i henhold til protokollat af 24. juni 2003 (Bilag 3).

§ 12. Ikrafttræden og opsigelse

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

Samtidig ophæves organisationsaftale af 27. juli 1999 for kokke, koge- og smørrebrødsjomfruer, cafeteriaassistenter samt elever i statens tjeneste.

København, den 24. juni 2003

RestaurationsBranchens
Forbund

Nils Lønstrup

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Henrik Bo Nielsen

Bilag 2**Protokollat****Løsarbejdere (reserver)**

Ved ansættelse af løsarbejdere (reserver) skal der betales for mindst 8 timers arbejde.

Løsarbejdere aflønnes således pr. time:

	1. april 2002	1. april 2003	1. april 2004
De første 8 timer	130,30 kr.	133,10 kr.	135,90 kr.
9. - 10. time	148,92 kr.	152,12 kr.	155,32 kr.
11. time og derefter	195,45 kr.	199,65 kr.	203,85 kr.

København, den 24. juni 2003

RestaurationsBranchens
Forbund

Nils Lønstrup

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Henrik Bo Nielsen

Bilag 3

Protokollat

Aftale om aflønning af elever inden for kokkefaget, smørrebrødsfaget og cafeteria-assistentfaget.

§ 1. Aftalens anvendelsesområde

Denne aftale gælder for elever inden for kokkefaget, smørrebrødsfaget og cafeteriaassistentfaget, som har indgået uddannelsesaftale med en statsinstitution i henhold til bkg. nr. 122 af 5. februar 1997 af lov om erhvervsuddannelser.

Elever, der indgår uddannelsesaftale med virkning fra 1. januar 1992 eller senere

§ 2. Lønnen for elever, som har indgået uddannelsesaftale med virkning fra 1. januar 1992 eller senere, udgør følgende månedlige uregulerede beløb:

Elever aflønnes inden det fyldte 18. år med følgende satser, som alene er gældende det 1. læreår:

	1. april 2002	1. april 2003	1. april 2004
år (1-12 mdr.)	8.316,22 kr.	8.648,87 kr.	8.994,87 kr.

Elever over 18 år aflønnes efter følgende satser:

	1. april 2002	1. april 2003	1. april 2004
år (1-12 mdr.)	8.543,36 kr.	8.885,09 kr.	9.240,09 kr.
år (13-24 mdr.)	8.770,50 kr.	9.121,32 kr.	9.476,32 kr.
år (25-36 mdr.)	8.940,85 kr.	9.298,48 kr.	9.653,48 kr.
år (37-48 mdr.)	9.167,98 kr.	9.534,70 kr.	9.889,70 kr.

§ 3. Ved anvendelsen af ovenstående lønninger medregnes både skole- og praktikophold ved anciennitetsfastsættelsen.

§ 4. Elever, der er fritaget for 1. skoleophold (elever over 18 år), og som påbegynder praktik efter 2. skoleophold, følger satserne for 1. år og frem.

§ 5. For elever, der gives merit for 1. og 2. skoleår, følges satserne for 2. år og frem. Såfremt der gives merit ud over 1. og 2. skoleår, indplaceres eleven efter den lønsats, der svarer til den opnåede merit.

§ 6. Såfremt praktiktiden forlænges ud over den fastlagte tidsramme, forhøjes elevens løn med 250 kr. pr. måned, medmindre forlængelsen beror på elevens egne forhold. Barsel, længerevarende sygdom samt arbejdsskadetilfælde betragtes ikke som beroende på elevens egne forhold.

§ 7. Værktøjstilskud

Ved prøvetidens udløb udbetales til kokke-, smørrebrøds- og cafeteriaassistenter et beløb til værktøjskøb mod dokumenteret regning.

Beløbet udgør 860 kr.

Beløbet til værktøjskøb forhøjes med virkning fra 1. april 2004 til 1.000 kr.

§ 8. Aftalens ikrafttræden

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

København, den 24. juni 2003

RestaurationsBranchens
Forbund

Nils Lønstrup

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Henrik Bo Nielsen

Bilag 4

Vejledende kriterier for kvalifikations- og funktionstillæg

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes at foregå lokalt, med udgangspunkt i en dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling. De nedenfor nævnte eksempler er derfor udelukkende tænkt som inspiration.

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg

- Efter- og videreuddannelse
- Ansvarlighed
- Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- Fleksibilitet
- Serviceorientering
- Fornyelse og strategisk tænkning
- Arbejdskvalitet
- Selvstændighed i jobbet
- Engagement
- Samarbejde og social ansvarlighed
- Jobopfyldelse
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte og lignende
- Individuelle resultater
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- Rekruttering og fastholdelse

Eksempler på kriterier for funktionstillæg

- Specialistfunktioner
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse

- Selvstændig beslutningskompetence
- Budgetansvar
- Komplex opgavevaretagelse
- Konsulentfunktioner
- Oplærings- eller uddannelsesfunktioner
- Omstillings- og udviklingsopgaver
- Projektdeltagelse
- Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver
- Brugerkontakt mv.
- Kompensation for særlige ulemper

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af kvalifikations- og funktionstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Cirkulære af
22. august 2003
PKAT nr.
J.nr. 01-333/12-2
Pris kr. 25,00

Perst. nr. 058-03

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