



Cirkulære om organisationsaftale for

Kantineledere (Ledernes Hovedorganisation)

2005

Cirkulære af 29. maj 2006

PKAT nr. 289

J.nr. 04-333/02-21

Perst. nr. 028-06

Dataark

PKAT med specifikation	289
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Ledernes Hovedorganisation Vermlandsgade 65 2300 København S Tlf.: 32 83 32 83 Fax: 32 83 32 84 Email: lh@lederne.dk www.lederne.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten
Pensionskasse	StK:Pension
ATP-sats	ATP, sats C

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser.....	5

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
§ 2. Kantinelederens arbejdsområde	7
§ 3. Lønsystemet.....	7
§ 4. Basisløn.....	7
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	8
§ 6. Forhandlinger og indgåelser af lokale aftaler.....	9
§ 7. Arbejdstid.....	10
§ 8. Deltid	10
§ 9. Overarbejde	10
§ 10. Ikrafttræden mv.	11

Cirkulære om organisationsaftale for kantineledere

Generelle bemærkninger

- 1.** Finansministeriet og Ledernes Hovedorganisation har indgået vedlagte organisationsaftale af 18. maj 2006 for kantineledere.
- 2.** Organisationsaftalen udgør sammen med den gældende StK-fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.
- 3.** Organisationsaftalen får virkning fra den 1. oktober 2006, og den hidtidige organisationsaftale er aftalt forlænget til 30. september 2006.

Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

4. Til § 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter kantineledere under Ledernes Hovedorganisation.

5. Til § 6. stk. 3. Forhandling af tillæg på institutioner, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter.

På institutioner, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, indgås aftaler om varige eller midlertidige tillæg samt engangsvederlag på grundlag af forhandling mellem ledelsen og den ansatte. Den ansatte kan under forhandlingen vælge at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen tilsendes den forhandlingsberettigede organisation til godkendelse. Hvis resultatet ikke kan godkendes, kan organisationen anmode om forhandling med institutionen. Hvis organisationen ikke har reageret inden for 14 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

6. Cirkulærets ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. oktober 2006. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 5. december 2003 om løn- og ansættelsesvilkår for kantinedere i statens tjeneste (Fmst. nr. 073-03).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 29. maj 2006

P.M.V.

E.B.

Anders Feldt

Organisationsaftale for kantineledere

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger StK-fællesoverenskomsten.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter kantineledere i staten og på institutioner, for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår.

§ 2. Kantinelederens arbejdsområde

Kantinelederens arbejde er at tilrettelægge og/eller at udføre det daglige arbejde i forbindelse med indkøb, produktion og salg af kantinens produkter.

Stk. 2. Kantinelederen kan endvidere være ansvarlig for rengøring af de lokaler og det inventar mv., der er nødvendige for kantinens drift.

Stk. 3. Kantinelederen driver kantinen for institutionens regning og under ansvar over for institutionen. Institutionen fastsætter åbningstider og priserne på de varer, der forhandles i kantinen.

§ 3. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 4, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 5.

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.

§ 4. Basisløn

Pr. 1. oktober 2006 udgør basislønnen for kantineledere følgende årlige grundbeløb (niv. 1. oktober 1997):

Kantineledere	Basisløn
Løngruppe 1: Kantineledere med op til 5 fuldtidsbeskæftigede medarbejdere.	188.100
Løngruppe 2: Kantineledere med 6 eller flere fuldtidsbeskæftigede medarbejdere.	195.100

Ved ”fuldtidsbeskæftigede medarbejdere” forstås her medarbejdere med en beskæftigelsesgrad, der omregnet svarer til kantinelederens.

Stk. 2. Ved ansættelse som leder af en kantine med 11 eller flere medarbejdere er det en forudsætning, at vedkommende besidder en faglig uddannelse, der er relevant for stillingen.

I ganske særlige tilfælde kan den enkelte institution dispensere fra kravet om relevant faglig uddannelse.

Stk. 3. Kantinelederens basisløn ændres, hvis antallet af medarbejdere ændres således, at kantinelederen henføres til en anden løngruppe ifølge stk. 1. Basislønnen ændres med det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende kantineleder.

Stk. 4. Lønnen til kantineledere, der er ansat på skoler og uddannelsesinstitutioner, der har ferielukning i mere end 5 uger, fastsættes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følgende:

$$B = \frac{\text{Det aftalte årlige antal arbejdstimer}}{1676}$$

Månedslønnen beregnes som $1/12 \times B \times$ årslønnen.

§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg

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

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

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

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

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

§ 6. Forhandlinger og indgåelser af lokale aftaler

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

Stk. 2. Der kan mellem institutionen og organisationen aftales fleksible regler for forhandling af lokale tillæg.

Stk. 3. På institutioner, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, er der aftalt følgende procedure for forhandling af lokale tillæg:

Aftaler om varige eller midlertidige tillæg samt engangsvederlag indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen inden for 14 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Hvis sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Hvis den ansatte ikke selv ønsker at forhandle tillæg med ledelsen, føres forhandlingen direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.”

§ 7. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden opgøres månedsvis, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2. Arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig kan opspares til hele fridage til senere afvikling, hvis der lokalt er enighed herom. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

§ 8. 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.

§ 9. Overarbejde

Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsering eller betales kontant.

§ 10. Ikrafttræden mv.

Denne aftale har virkning fra 1. oktober 2006 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008. Samtidig ophæves organisationsaftale af 18. september 2003 for kantinedere i statens tjeneste.

København, den 18. maj 2006

Ledernes Hovedorganisation
Bo Vistisen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Anders Feldt