

Cirkulære om organisationsaftale for

## **Rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten mv. (3F)**

**2008**

Cirkulære af 22. november 2010

PKAT nr. 200, 214, 247, 248, 603, 700, 714, 747, 917

J.nr. 07-333/07-6

Perst. nr. 044-10

## Dataark

PKAT med specifikation	200 – Specialarbejdere 214 – Industriarbejdere 247 – Rengøringsassistenter 248 – Specialarbejdere m.fl. 603 – Specialarbejdere 700 – Specialarbejdere 714 – Industriarbejdere 747 – Rengøringsassistenter 917 – Togrengøringsassistenter
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	1790 København V Tlf.: 70 30 03 00 Fax: 30 30 03 01 Email: den.offentlige.gruppe@3f.dk www.3f.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten
Pensionskasse	SAMPENSION  Specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling: PensionDanmark
ATP-sats	P.kat. 200: ATP, sats C P.kat. 214: ATP, sats C P.kat. 247: ATP, sats A P.kat. 248: ATP, sats A P.kat. 603: ATP, sats A P.kat. 700: ATP, sats C P.kat. 714: ATP, sats C P.kat. 747: ATP, sats A P.kat. 917: ATP, sats A  Med virkning fra <b>1. januar 2010</b>

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Generelle bemærkninger vedr. rengøringsassistenter .....	6
Generelle bemærkninger vedr. specialarbejdere .....	7
Ikrafttræden .....	7

### Organisationsaftale

#### **Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv. .... 9**

§ 1. Dækningsområde .....	9
§ 2. Ansættelse .....	10

#### **Kapitel 2. Løn mv. .... 11**

§ 3. Lønssystemet .....	11
§ 4. Løngruppe 1 .....	13
§ 5. Løngruppe 2 .....	14
§ 6. Løngruppe 3 .....	14
§ 7. Løngruppe 4 .....	15
§ 8. Løngruppe 5 .....	15
§ 9. Løngruppe 6 .....	15
§ 10. Løngruppe 7 .....	16
§ 11. Løngruppe 8 .....	16
§ 12. Løngruppe 9 .....	17
§ 13. Elever .....	17
§ 14. Voksenelever .....	18
§ 15. Pension for ansatte, der er omfattet af civilarbejderloven .....	18
§ 16. Pension til specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling .....	19

#### **Kapitel 3. Arbejdstid .... 19**

§ 17. Arbejdstid .....	19
------------------------	----

#### **Kapitel 4. Øvrige bestemmelser .... 20**

§ 18. Deltid .....	20
--------------------	----

<b>Kapitel 5. Øvrige bestemmelser for rengøringsassistenter og serviceassistenter</b> .....	<b>20</b>
§ 19. Midlertidig tjeneste i højere stilling .....	20
§ 20. Opsigelse .....	20
§ 21. Rationalisering eller udbud/udlicitering .....	21
<b>Kapitel 6. Øvrige bestemmelser for specialarbejdere</b> .....	<b>22</b>
§ 22. Rådighedsvagt .....	22
<b>Kapitel 7. Forhandlingsregler mv.</b> .....	<b>23</b>
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen .....	23
Bilag 1. Lønvilkår for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling indtil 30. september 2008 .....	25
Bilag 2. Arbejdstidsregler for rengøringsassistenter/serviceassistenter i forsvaret indtil 31. marts 2009 .....	27
Bilag 3. Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg .....	33
Bilag 4. Aftale om pensionsforhold for specialarbejdere under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven .....	35
Bilag 5. Aftale om pensionsforhold for faglærte samt kvindelige arbejdere under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven .....	39
Bilag 6. Aftale om pensionsforhold for rengøringsassistenter under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven .....	45

# **Cirkulære om organisationsaftale for rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten (3F)**

## **Generelle bemærkninger**

**1.** Finansministeriet og Fagligt Fælles Forbund (3F) har den 19. november 2010 indgået medfølgende organisationsaftale for rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl.

Organisationsaftalen udgør sammen med OAO-S-fællesoverenskomsten af 14. oktober 2008 (Perst.nr. 066-08) det samlede overenskomstgrundlag.

**2.** Organisationsaftalen er indgået med Fagligt Fælles Forbund (3F). Hovedforbundets adresse er: Kampmannsgade 4, 1790 København V.

**3.** For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer til en enkelt bestemmelse nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger". Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes henholdsvis bemærkningernes retlige status.

**4.** Der udleveres et ansættelsesbevis til den ansatte, jf. Personalestyrelsens cirkulære af 22. august 2002 (Perst.nr. 036-02).

**5.** Det henstilles, at institutionerne retter fokus mod medarbejdernes arbejdsmiljø med henblik på at minimere sygefraværet og reducere risikoen for nedslidning.

**6.** Endelig henledes opmærksomheden på Arbejds miljørådets udarbejdede handlingsplan om ensidigt gentaget arbejde. Ens idigt gentaget arbejde kan bl.a. reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse.

## **Generelle bemærkninger vedrørende rengøringsassistenter**

**7.** Kvindelige rengøringsassistenter samt kvindelige serviceassistenter, som hovedsagligt er beskæftiget med rengøring, jf. § 8, er omfattet af denne organisationsaftale. Mandlige rengøringsassistenter/sanitører samt mandlige serviceassistenter, som hovedsagligt er beskæftiget med rengøring/sanitørarbejde er omfattet af organisationsaftale for sanitører.

**8.** Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, f.eks. pga. sygdom eller orlov, og skønner institutionen, at fraværet vil give anledning til en øget arbejdsbelastning af betydeligt omfang, henstilles det til institutionen at overveje at ansætte vikarer.

**9. Til § 11 i fællesoverenskomsten, arbejdstidsbestemte tillæg**  
Månedslønnede rengøringsassistenter/serviceassistenter er også for arbejdsfrie søgnehelligdage berettiget til forskudttidstillæg (natpenge mv.) for tjeneste, der normalt ville være udført i forskudt tid, såfremt dagen havde været normal arbejdsdag for den pågældende.

### **10. Til § 16 og 26 i fællesoverenskomsten, opsigelse**

Uanset rengøringsassistentens/serviceassistentens pligt til at give opsigelsesvarsel bør institutionen ikke væge sig ved at træffe aftale med den pågældende om, at arbejdet straks kan fratrædes, hvis det bevises, at den pågældende er tilbudt et arbejde, der nødvendiggør, at opsigelsesvarslet ikke kan overholdes.

### **11. Til § 22 i fællesoverenskomsten, arbejdstøj**

Bestemmelsen om arbejdstøj skal forstås således, at der kan ydes arbejdstøj, såfremt der er indgået lokal aftale herom, eller indgås en lokal aftale eller på anden måde træffes bestemmelse herom.

**12.** Opmærksomheden henledes på, at der ved deltagelse i rengøringskurser/AMU-kurser mv. kan ydes tjenestefrihed med hel eller delvis løn efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990, samt § 13 i fællesoverenskomsten.

## **Generelle bemærkninger vedrørende specialarbejdere**

### **13. Specialarbejdere på Færøerne**

Specialarbejdere 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, forskuddt 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).

### **Ikrafttræden**

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 28. juni 2006 om organisationsaftale for rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten (3F) (Perst. nr. 035-06).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 22. november 2010.

P.M.V.

E.B.

**Anne Rosendal**





# Organisationsaftale for rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten mv. (3F)

Organisationsaftalen supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område.

## Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

### § 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten eller ved selvejende institutioner, der er berettiget til statstilskud, og for hvilke Finansministeriet kan fastsætte løn- og ansættelsesvilkår for alle personalegrupper.

*Stk. 2.* Undtaget herfra er specialarbejdere m.fl., for hvilke der er indgået særskilt overenskomst.

*Cirkulærebemærkninger til § 1:*

*Organisationsaftalen omfatter samtlige ikke-tjenestemandsansatte rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. indenfor Finansministeriets forhandlingsområde, medmindre de pågældende allerede er omfattet af en anden organisationsaftale/overenskomst eller af en anden organisations forhandlingsret.*

*Organisationsaftalen omfatter bl.a.*

- 1) pedeller og pedelmedhjælpere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMU-centre)*
- 2) specialarbejdere og faglærte specialarbejdere under Forsvarsministeriet, specialarbejdere (tekniske og praktiske medarbejdere samt rengøringsledere) i Dansk Røde Kors Asylcentre samt Beredskabsstyrelsens Asylcentre.*
- 3) jernbanearbejdere, forstteknikere, industrioperatører, lagerarbejdere, sikringsarbejdere og lager- og logistikarbejdere i Banedanmark*
- 4) kvindelige arbejdere under Forsvarsministeriet.*
- 5) retsbude*
- 6) Rengøringsassistenter ansat ved Dansk Røde Kors, Asylafdelingens administration og lager*

*Som følge af kommunalreformen omfatter aftalen endvidere:*

*1) skolebetjente ansat ved statslige selvejende gymnasier, voksenuddannelsescentre og social- og sundhedsskolerne.*

*2) specialarbejdere ved Vejdirektoratet (vejtilsyn og bro-personale).*

## **§ 2. Ansættelse**

Med hensyn til ansættelse på timeløn og overgang til månedsløn gælder fællesoverenskomstens § 24.

*Stk. 2.* For rengøringsassistenter gælder dog følgende:

1. Månedslønnede:

- a) Rengøringsassistenter med et ugentligt timetal på mindst 15 timer aflønnes med månedsløn, når den krævede anciennitet er opnået, jf. stk. 3.
- b) Rengøringsassistenter med et ugentligt timetal, der er mindre end 15 timer om ugen, aflønnes dog med månedsløn efter 5 års uafbrudt ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

2. Timelønnede:

Øvrige rengøringsassistenter, herunder ungarbejdere, aflønnes med timeløn.

*Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2 og fællesoverenskomstens § 4, stk. 3:*

*Det vil efter § 4, stk. 3, i fællesoverenskomsten være naturligt at tillægge forhøjet lønanciennitet for tidligere ansættelse i offentligt eller privat regi som rengøringsassistent, husmedhjælper, køkkenmedhjælper, husassistent, omsorgsmedhjælper eller hjemmehjælper.*

*Ved fratræden udstedes et anciennitetskort til den ansatte.*

*Stk. 3.* Overgang til månedslønsansættelse for rengøringsassistenter sker fra den 1. i måneden, efter at den pågældende har opnået 6 måneders anciennitet på trin 1 i løngruppe 1. Såfremt den krævede anciennitet opnås den 1. i en måned, sker overgang til månedslønsansættelse dog med virkning fra denne dato.

*Stk. 4.* Rengøringsassistenter og serviceassistenter ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed kaldes skolerengøringsassistenter.

*Stk. 5.* Rengøringsassistenter under 18 år betragtes som ungarbejdere. De kan ansættes, når beskæftigelsen har karakter af ferie eller sygeafløsning eller sker med henblik på uddannelse.

*Stk. 6.* Vikarer for praktiske og tekniske medarbejdere ved Dansk Røde Kors Asylafdeling ansættes på timeløn.

*Cirkulærebemærkninger til § 2:*

*Det henstilles, at der gives en nyansat rengøringsassistent/serviceassistent en vejledende beskrivelse af det arbejde, hvormed den pågældende fortrinsvis agtes beskæftiget, og at medarbejderen får lejlighed til at gøre sig bekendt med eventuelle foreliggende skriftlige arbejdsbeskrivelser.*

## **Kapitel 2. Løn mv.**

### **§ 3. Lønssystemet**

Lønssystemet er etableret i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

*Stk. 2.* Lønssystemet består af en basisløn, der kan suppleres med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter centralt aftalt tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og evt. resultatløn.

*Stk. 3.* Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

*Stk. 4.* Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

*Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 4:*

*Der henvises i øvrigt til Aftalen om arbejdstid for statens tjenestemænd § 6.*

*Stk. 5.* Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, eksklusiv eventuelt rådighedstillæg og/eller merarbejdsgodtgørelse.

Stk. 6. Lønnen til månedslønnede skolerengøringsassistenter/-serviceassistenter beregnes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følger:

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

Månedslønnen beregnes herefter som en  $1/12 \times B \times$  årslønnen på det aktuelle løntrin.

*Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 6.*

*Den særlige lønberegningsteknik for skolerengøringsassistenter/-serviceassistenter skal ses på baggrund af, at disse har et mindre antal årlige arbejdsdage end andre under organisationsaftalens område. Den angivne beregningsmetode sikrer, at de pågældende får udbetalt en årlig løn, fordelt på 12 måneder, der svarer til den faktiske arbejdstid i den del af året, hvor institutionen har åbent.*

*"Det aftalte årlige antal arbejdstimer" findes ved at multiplicere det **daglige timetal** med det antal dage, hvori der arbejdes. Hvis **hovedrengøring** eller lignende er fastlagt på forhånd med et bestemt timeantal til den enkelte medarbejder, kan dette timetal eventuelt indgå i beregningen. En medarbejders merarbejde, f.eks. på grund af andres sygdom, må ikke indgå i beregningen af beskæftigelsesgraden, men honoreres særskilt.*

*Bestemmelsen kan illustreres ved følgende eksempel:*

***A** - der den 1. april 2008 er på basisløntrin 2 - er ansat til i skoleåret at arbejde 40 uger á 20 timer = 800 timer. Det er endvidere aftalt, at **A** herudover skal deltage i hovedrengøring 40 timer pr. år.*

*Det aftalte årlige antal arbejdstimer for **A** er således 840, og **A**'s beskæftigelsesgrad (**B**) er*

$$= \frac{840}{1676}$$

*Da årslønnen til en fuldtidsbeskæftiget på basisløntrin 2 pr. 1. april 2008 udgør Y kr. udgør **A**'s årsløn pr. denne dato*

$$\frac{Y \times 840}{1676} = Q \text{ kr.}$$

***A**'s månedsløn =  $\frac{Q \text{ kr.}}{12} = Z \text{ kr.}$*

*Årslønnen består af basislønnen samt evt. tillæg, dog undtaget engangsvederlag. Lønningerne er ekskl. eventuelle særlige ydelser (natpenge og lignende). Sådanne tillæg opgøres særskilt med henblik på udbetaling samtidig med en månedsløn.*

*Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at lønnen for udførelse af hovedrengøring ved skoler mv. skal følge samme lønudbetalingstermin, som gælder ved udbetaling af sædvanlig løn.*

#### **§ 4. Løngruppe 1**

Løngruppe 1 omfatter rengøringsassistenter, specialarbejdere og jernbanearbejdere, der ikke kan henføres til en højere løngruppe.

*Stk. 2.* Basislønnen er:

1. trin 170.000 kr.
2. trin 172.000 kr.
3. trin 175.000 kr.

Trin 1 er 2-årigt og trin 2 er 4-årigt.

*Stk. 3.* Med virkning fra **1. oktober 2008** er basislønnen:

1. trin 171.000 kr.
2. trin 175.700 kr.

Trin 1 er 2-årigt.

*Stk. 4.* Til ansatte i Hovedstaden (stedtillægsområde VI) ydes et tillæg på 5.000 kr. Dette gælder dog ikke jernbanearbejdere, jf. stk. 5.

*Stk. 5.* For jernbanearbejdere i Banedanmark, der ikke kan henføres til højere løngruppe, er basislønnen 174.000 kr.

*Stk. 6.* Timelønnen for 16-årige og 17-årige rengøringsassistenter udgør 1/1924 af henholdsvis 66 pct. og 74 pct. af årslønnen i løngruppe 1, trin 1.

Stk. 7. Med virkning fra **1. oktober 2008** er basislønnen for 16- og 17-årige rengøringsassistenter:

16 årige:	113.000 kr. i provinsen	116.000 kr. i hovedstaden
17 årige:	126.000 kr. i provinsen	130.000 kr. i hovedstaden.

## § 5. Løngruppe 2

Løngruppe 2 omfatter

1. kaserne- og depotmedarbejdere i Beredskabsstyrelsen
2. medarbejdere ved Forskningscenter Risø, der tidligere var aflønnet efter pkt. 2.C. i protokollat om specialarbejdere ved visse institutioner
3. stillinger, der tidligere var henført til lønramme 10 til 13 – herunder indtil 2 pedeller ved Konservatorskolen, Kunstakademiet.

Stk. 2. Basislønnen er 178.200 kr.

Stk. 3. Med virkning fra **1. oktober 2008** er basislønnen 180.000 kr.

## § 6. Løngruppe 3

Løngruppe 3 omfatter

1. jernbanearbejdere med en korterevarende faglig uddannelse
2. specialarbejdere under Forsvarsministeriet.

*Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 1:*

*Ad 1) Af korterevarende faglige uddannelser kan bl.a. nævnes:*

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

Stk. 2. Basislønnen er 186.000 kr.

*Stk. 3.* Med virkning fra **1. oktober 2008** omfatter løngruppe 3:

1. jernbanearbejdere med en korterevarende faglig uddannelse
2. specialarbejdere under Forsvarsministeriet
3. kvindelige arbejdere ved Varde Kaserne
4. praktiske medarbejdere ved Dansk Røde Kors Asylafdeling
5. specialarbejdere ved Vejdirektoratets broer og vejtilsyn.

*Stk. 4.* Med virkning fra **1. oktober 2008** er basislønnen 186.700 kr.

*Stk. 5.* Basislønforhøjelsen for specialarbejdere ved Vejdirektoratets broer og vejtilsyn modregnes ved overgangen til de nye basislønninger pr. **1. oktober 2008** i eventuelle varige, personlige kvalifikations- og funktionstillæg samt udligningstillæg.

#### **§ 7. Løngruppe 4**

Løngruppe 4 omfatter kvindelige arbejdere ved Varde Kaserne.

*Stk. 2.* Basislønnen er 186.300 kr.

*Stk. 3.* Med virkning fra 1. oktober 2008 er kvindelige arbejdere ved Varde Kaserne omfattet af løngruppe 3.

#### **§ 8. Løngruppe 5**

Med virkning fra **1. oktober 2008** omfatter løngruppe 5 serviceassistenter, som hovedsageligt er beskæftiget med rengøring, hvis serviceassistentuddannelsen er en relevant forudsætning for varetagelse af den pågældende stilling.

*Stk. 2.* Basislønnen er 187.500 kr.

#### **§ 9. Løngruppe 6**

Løngruppe 6 omfatter

1. pedeller ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMU-centre)
2. stillinger, der tidligere var henført til lønramme 14 eller derover
3. specialarbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn

*Stk. 2.* Basislønnen er 190.000 kr.

*Stk. 3.* Med virkning fra **1. oktober 2008** omfatter løngruppe 6:

1. pedeller ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMU-centre)
2. stillinger, der tidligere var henført til lønramme 14 eller derover
3. specialarbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn
4. kvindelige arbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn
5. skolebetjente ansat ved statslige selvejende gymnasier, voksenuddannelsescentre og social- og sundhedsskoler.

*Stk. 4.* Med virkning fra **1. oktober 2008** er basislønnen 191.000 kr.

*Stk. 5.* Basislønforhøjelsen for skolebetjente ansat ved statslige selvejende gymnasier, voksenuddannelsescentre og social- og sundhedsskoler modregnes ved overgangen til de nye basislønninger pr. **1. oktober 2008** i eventuelle varige, personlige kvalifikations- og funktionstillæg samt udligningstillæg.

#### **§ 10. Løngruppe 7**

Løngruppe 7 omfatter kvindelige arbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn.

*Stk. 2.* Basislønnen er 190.600 kr.

*Stk. 3.* Med virkning fra **1. oktober 2008** er de kvindelige arbejdere ved Ammunitionsarsenalet i Frederikshavn omfattet af løngruppe 6.

#### **§ 11. Løngruppe 8**

Løngruppe 8 omfatter specialarbejdere med ejendomsserviceteknikeruddannelsen eller transportuddannelsen med speciale inden for lager eller chauffør, hvis uddannelsen er en relevant forudsætning for varetagelsen af den pågældende stilling.

*Stk. 2.* Basislønnen er 204.000 kr.

*Stk. 3.* Med virkning fra **1. oktober 2008** er basislønnen 206.000 kr.



## § 12. Løngruppe 9

Lønnen til specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling indtil 30. september 2008 fremgår af bilag 1.

*Stk. 2.* Med virkning fra **1. oktober 2008** overgår praktiske medarbejdere ved Dansk Røde Kors Asylafdeling til nyt lønsystem. Indplacering sker i løngruppe 3.

*Stk. 3.* Med virkning fra **1. oktober 2008** overgår tekniske medarbejdere og rengøringsledere ved Dansk Røde Kors Asylafdeling til nyt lønsystem.

Basislønnen er 216.000 kr.

## § 13. Elever

Lønnen til ejendomsserviceteknikerelever og elever på transportuddannelsen med speciale inden for lager eller chauffør udgør følgende procentdele af basislønnen for løngruppe 8:

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

*Stk. 2.* Med virkning fra **1. oktober 2008** er basislønnen til ejendomsserviceteknikerelever og elever på transportuddannelsen med speciale inden for lager eller chauffør, som ved ansættelsen ikke er fyldt 25 år:

1. uddannelsestrin	71.500 kr.
2. uddannelsestrin	79.500 kr.
3. uddannelsestrin	98.000 kr.
4. uddannelsestrin	110.200 kr.

*Stk. 3.* Med virkning fra **1. oktober 2008** omfatter aftalen serviceassistentelever hovedsagligt beskæftiget inden for rengøring. Basislønnen til serviceassistentelever som er hovedsagligt beskæftiget med rengøring, og som ved ansættelsen ikke er fyldt 25 år er:

1. uddannelsestrin	71.500 kr.
2. uddannelsestrin	79.500 kr.

## § 14. Voksenelever

Med virkning fra **1. oktober 2008** ydes der til elever på serviceassistentuddannelsen hovedsagligt beskæftiget med rengøring, ejendomsserviceteknikeruddannelsen eller transportuddannelsen med speciale indenfor lager eller chauffør, og som ved ansættelsen er fyldt 25 år en landsdækkende basisløn på 166.500 kr.

## § 15. Pension for ansatte, der er omfattet af civilarbejderloven

Specialarbejdere og kvindelige arbejdere samt rengøringsassistenter under Forsvarsministeriet med civilarbejderpension er omfattet af pensionsaftalerne af henholdsvis 17. og 20. september 2004, jf. bilag 4 og 5 og 16. marts 2006, jf. bilag 6.

*Cirkulærebemærkninger til § 15, stk. 1:*

*Serviceassistenter, som hovedsageligt er beskæftiget med rengøring, og som er ansat under Forsvarsministeriet med civilarbejderpension er ligeledes omfattet af pensionsaftalen af 16. marts 2006, jf. bilag 6.*

*Stk. 2.* Varige tillæg/tillægsforhøjelser der, efter de pensionsbestemmelser der var gældende før indgåelse af aftale om pensionsforhold, har medført, at den ansatte i pensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

*Stk. 3.* Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 12,50 pct. af tillægget, hvis tillægget ligger under den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagde skalatrinsforløb. Med virkning fra **1. oktober 2008** ændres pensionsbidraget til 15,00 pct. Hvis tillægget overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet indbetales et pensionsbidrag på 18,00 pct. af det overskydende beløb.

*Stk. 4.* Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til StK:Supplementspension. For ansatte, der er fyldt 60 år på det tidspunkt, første indbetaling skal foretages, sker indbetalingen dog til StK:Supplementslivrente i StK:Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 5.* Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

### **§ 16. Pension til specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling**

Der indbetales et samlet pensionsbidrag på 12,5 pct. af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 2.* Dansk Røde Kors indbetaler de ansattes og Dansk Røde Kors pensionsbidrag til PensionDanmark.

*Stk. 3.* Pensionsordningen omfatter ansatte, der ikke er omfattet af anden obligatorisk pensionsordning, fra ansættelsestidspunktet, hvis den pågældende er fyldt 25 år.

*Stk. 4.* Den ansatte er omfattet af statens gruppelevsfor sikring for overenskomstansatte.

*Stk. 5.* Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af OAO-S-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

## **Kapitel 3. Arbejdstid**

### **§ 17. Arbejdstid**

De ansatte, herunder kvindelige arbejdere ved Varde Kaserne og Ammunitionarsenalet i Frederikshavn samt specialarbejdere ved Ammunitionarsenalet i Frederikshavn er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten jf. dog stk. 2 og 3.

*Stk.2.* Indtil 31. marts 2009 er rengørings- og serviceassistenter under Forsvarsministeriets område omfattet af de arbejdstidsregler, der fremgår af bilag 2.

*Stk.3.* Indtil 31. marts 2009 er specialarbejdere m.fl. under Forsvarsministeriets område omfattet af de hidtidige gældende arbejdstidsregler.

## Øvrige bestemmelser

### § 18. Deltid

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.

*Cirkulærebemærkninger til § 18:*

*Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, ved fremtidig ansættelse af medarbejdere til varig beskæftigelse tilbydes en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer.*

*Det skal endvidere overvejes at tilbyde deltidsansatte øget arbejdstid, forinden der træffes beslutning om ansættelse af ny arbejdskraft.*

## Kapitel 5. Øvrige bestemmelser for rengøringsassistenter og serviceassistenter

### § 19. Midlertidig tjeneste i højere stilling

De for tjenestemænd gældende regler om midlertidig tjeneste i højere stilling finder tilsvarende anvendelse for rengøringsassistenter og serviceassistenter.

### § 20. Opsigelse

Hvis en månedslønnet rengøringsassistent/serviceassistent, der er blevet op sagt, genansættes inden et år, bevares den opsigelsesanciennitet, som rengøringsassistenten/serviceassistenten havde ved opsigelsen. Hvis den pågældende dokumenterer ikke at have haft arbejde i op til to år fra opsigelsen, ændres ovenstående "et år" til "to år".

### § 21. Rationalisering eller udbud/udlicitering

Hvis der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører rengøringsassistenter/serviceassistenter, tilsiger forbundet sin støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværk-

sættelse af sådanne foranstaltninger mv. optages der drøftelser mellem de berørte parter, jf. dog stk. 4.

*Stk. 2. Tilsvarende gælder ved udbud og udlicitering.*

*Stk. 3. Når der er oprettet samarbejdsudvalg, og når rengøringsassistenterne/serviceassistenterne er repræsenteret i udvalget, finder drøftelserne sted der.*

*Stk. 4. Hvis der ikke er oprettet samarbejdsudvalg eller hvis rengøringsassistenterne/serviceassistenterne ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, skal ansættelsesmyndigheden informere de ansattes tillidsrepræsentant eller forbundets lokale afdeling om planerne. Planerne drøftes med de ansattes tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling, såfremt tillidsrepræsentanten eller forbundets lokale afdeling fremsætter anmodning herom.*

*Cirkulærebemærkninger til § 21:*

*Det understreges, at drøftelser i samarbejdsudvalg kun er tilstrækkelige, når rengøringsassistenterne/serviceassistenterne er direkte repræsenteret deri.*

*Er der ikke oprettet samarbejdsudvalg eller er rengøringsassistenterne/serviceassistenterne ikke repræsenteret i samarbejdsudvalget, skal ansættelsesmyndigheden informere de ansattes tillidsrepræsentant eller forbundets lokale afdeling om planerne. Dette skal ske med henblik på, at planerne kan blive drøftet mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten og forbundets lokale afdeling, såfremt tillidsrepræsentanten/forbundets lokale afdeling fremsætter anmodning herom.*

*Såfremt der ved de lokale drøftelser fremsættes begæring herom, kan Fagligt Fælles Forbund (3F) (hovedforbundet) inddrages i drøftelserne.*

*Opmærksomheden henledes på, at Kommuneinformation nr. 12 og nr. 19 kan bruges som vejledning ved gennemførelse af rationalisering.*

## **Kapitel 6. Øvrige bestemmelser for specialarbejdere og ejendomsserviceteknikere m.fl.**

### **§ 22. Rådighedsvagt**

Der kan efter institutionens beslutning - med den lokale 3F 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 1.000 kr.

*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 1.600 kr.

*Stk. 4.* Til ansatte, som alene påtager sig forpligtelsen til at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales et månedligt vederlag på 600 kr.

*Stk. 5.* Udkald i forbindelse med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller syn af føret medregnes i arbejdstidsopgørelsen. § 7, nr. 5 i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten 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.

## **Kapitel 7. Forhandlingsregler mv.**

### **§ 23. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen**

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2008 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2011. Samtidig ophæves organisationsaftale af 27. juni 2006.

København, den 19. november 2010.

Fagligt Fælles Forbund (3F)  
**Michael Haas**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Anne Rosendal**





## Lønvilkår for specialarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling indtil 30. september 2008

### Løn indtil 30. september 2008

**§ 1. Praktiske medarbejdere** aflønnes efter skalatrinnene 15, 17, 19 og 21 (alle 2-årige).

*Stk. 2.* Til de i stk. 1 anførte stillinger ydes et tillæg på 2.400 kr. årligt i oktober 1997-niveau.

*Stk. 3.* Vikarer for praktiske medarbejdere ansættes på timeløn efter skalatrin 15 med udbetaling hver måned. Vikarer følger i øvrigt lønforløbet i stk. 1.

*Stk. 4.* På centre, hvor der kun er ansat 1 praktisk medarbejder, aflønnes den pågældende efter skalatrinnene 19, 20, 21, 22 og 23.

*Stk. 5. Rengøringsledere* aflønnes således:

Centre med 5-9 praktiske medarbejdere:  
Skalatrinnene 24, 25, 26, 27 og 28

Centre med 10-14 praktiske medarbejdere:  
Skalatrinnene 25, 27, 29 og 31

Centre med 15 (og derover) praktiske medarbejdere:  
Skalatrinnene 26, 28, 30 og 32

*Stk. 6.* Såfremt der i stillinger som rengøringsleder tillige indgår arbejdsledelse for tekniske medarbejdere, indplaceres rengøringslederen i henhold til stk. 5, dog minimum i skalatrinnene: 25, 27, 29 og 31 (alle 2-årige).

*Stk. 7. Tekniske medarbejdere* aflønnes efter skalatrinnene: 25, 26, 27 og 29. (Skalatrin 25 og 26 er 1-årige, resten 2-årige).

*Stk. 8.* Vikarer for tekniske medarbejdere ansættes på timeløn efter skalatrin 25 med udbetaling hver måned. Vikarer følger i øvrigt lønforløbet i stk. 7.



## Arbejdstidsregler for rengøringsassistenter/serviceassistenter i forsvaret indtil 31. marts 2009

### § 1. Arbejdstid mv.

Arbejdstiden er indtil 37 timer ugentlig.

*Stk. 2.* Der kan ske ansættelse på deltid.

*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.* Månedslønnede rengøringsassistenter skal for planlagt og udført arbejde på en søgnehelligdag ydes en erstatningsfridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

*Stk. 5.* Hvis en søgnehelligdag falder på en ugentlig fridag, der ikke er en søndag, skal der ydes en erstatningsfridag for den ugentlige fridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

*Stk. 6.* Hvis søgnehelligdagen falder på en i øvrigt arbejdsfri dag (f.eks. på en lørdag) eller på en søndag, skal der ikke ydes en erstatningsfridag.

*Bemærkninger til § 1, stk. 2. Arbejdstid mv. (arbejdstidstilrettelæggelse og deltidsansættelse):*  
*Det forudsættes, at arbejdet tilrettelægges således, at der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, ved fremtidig antagelse af medarbejdere til varig beskæftigelse tilbydes en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer.*

*Det skal endvidere overvejes at tilbyde deltidsansatte øget arbejdstid, forinden der træffes beslutning om ansættelse af ny arbejdskraft.*

## **§ 2. Arbejdstidens placering**

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør er den i de enkelte institutioner hidtil gældende. Enhver ændring af arbejdstidens begyndelse og ophør kan kun finde sted efter drøftelse med de pågældende rengøringsassistenter. Hvor der er tale om væsentlige ændringer i arbejdstidstilrettelæggelsen, skal disse varsles i god tid og senest 1 måned forud for iværksættelsen.

*Stk. 2.* Arbejdet kan undtagelsesvis tilrettelægges som delt tjeneste, og kun således at den daglige arbejdstid deles en gang pr. dag.

*Stk. 3.* Såfremt en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes med mere end ½ time den enkelte dag, ydes der rengøringsassistenten et kompensationsbeløb på 10,70 kr. pr. gang.

*Bemærkninger til § 2, stk. 3. Arbejdstidens placering:*

*For heldagsbeskæftiget personale forudsættes det, at arbejdet tilrettelægges således, at den enkelte medarbejder har ret til en uforstyrret spisepause (uden løn) på ½ time pr. dag, og at spisepausens begyndelse fastsættes til et bestemt tidspunkt hver dag. Dette tidspunkt behøver ikke at være det samme alle ugens dage.*

## **§ 3. Tjenestelister**

Der udarbejdes tjenestelister, der omfatter samtlige medarbejdere med skiftende arbejdstid (bortset fra afløsningspersonale, jf. stk. 5).

*Stk. 2.* Tjenestelisterne, der omfatter en periode på mindst 4 uger, angiver for den enkelte medarbejder tjenestens beliggenhed og fridagenes placering. For medarbejderne, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre medarbejders sygefravær mv., skal tjenestelisterne alene angive fridagenes placering.

*Stk. 3.* Tjenestelisterne udleveres til tillidsrepræsentanten.

*Stk. 4.* Ved tilsigelse til arbejde uden forbindelse med den faste arbejdstid ydes betaling for minimum 3 timer.

*Stk. 5.* Når en afløser tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende meddelelse om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Ved eventuel overskridelse af den forventede varighed ydes betaling for hver påbe-

gyndte ½ time. Såfremt der ved tilsigelsen ikke er givet meddelelse om den forventede varighed, ydes der mindst betaling for 4 timers normal tjeneste.

*Bemærkninger til § 3. Tjenestelister:*

*a) Tjenestelister*

*Tjenestelisterne henstilles udarbejdet*

- *enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen de førstkomende mindst 4 uger,*
- *eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.*

*Parterne er enige om at fremhæve, at der om fornødent kan foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning af de berørte medarbejdere.*

*Det forudsættes, at det ved udarbejdelse af tjenestelister tilstræbes, at der sker en ligelig fordeling af fridagene - herunder af eventuelle sammenhængende lørdag-søndagsfridage - blandt de ansatte.*

*b) Afløsere*

*Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I de tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendegives over for afløseren, og der ydes i denne situation, betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed. Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempel:*

<b>Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)</b>	<b>Arbejdets faktiske varighed</b>	<b>Betaling for</b>
a. 3 timer	3 timer	3 timer
b. 3 timer	3 timer 10 min.	3½ timer
c. 3 timer	2½ timer	3 timer
d. 5 timer	3 timer	5 timer
e. Ingen	3 timer	4 timer
f. Ingen	5 timer	5 timer

#### **§ 4. Overarbejde**

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

*Stk. 2.* Overarbejde beregnes særskilt for hver 2-ugers periode og afrundes opad til nærmeste ½ time.

*Stk. 3.* Overarbejde skal så vidt muligt søges godtgjort med fritid, der skal være af samme varighed, som det præsterede arbejde med tillæg af 50 pct., som afrundes opad til hele timer. For fritimerne ydes almindelig timeløn. Når erstatningsfritiden ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag højst udlignes 7,4 timer.

*Stk. 4.* Såfremt den omhandlede fritid ikke kan gives, udbetales overarbejds- penge efter de for tjenestemænd gældende satser. Der bortses i så fald fra det ovenfor omhandlede tillæg til fritiden.

*Bemærkninger til § 4. Overarbejde og afspadsering:*

*Når overarbejde og deltidsbeskæftigedes merarbejde forekommer, skal afspadsering så vidt muligt finde sted.*

*Afspadseringstidspunktet fastsættes efter drøftelse med den ansatte, idet afspadsering skal finde sted inden udløbet af den tredje kalendermåned efter over- eller merarbejdets udførelse. Afspadsering kan dog ske efter dette tidspunkt, såfremt institutionen imødekommer den ansattes anmodning herom.*

*Parterne er enige om at henlede opmærksomheden på muligheden for i de enkelte samarbejdsudvalg at aftale nærmere principper for afspadsering.*

## **§ 5. Konvertering til omsorgsdage**

Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afspadseres inden for en lokalt fastsat frist, kan den ansatte i stedet vælge at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage/-timer.

*Stk. 2.* Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgåede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Omsorgsdagene/-timerne afvikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 3 i nævnte aftale.

*Stk. 3.* Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 og 2 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med over-/merarbejdsbetaling.

*Stk. 4.* Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af over-/merarbejdstimer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer. Maksimum kan dog ikke fastsættes lavere end et timetal svarende til i alt 10 omsorgsdage.

*Bemærkninger til § 5. Konvertering til omsorgsdage:*

*Som led i overenskomstforhandlingerne i 1995 blev der i barselsaftalen indført ret til 10 omsorgsdage som følge af barsel og adoption for ansatte, der bliver forældre efter den nye aftales ikrafttræden.*

*I tilknytning hertil blev det samtidig aftalt at åbne mulighed for, at ansatte, herunder også medarbejdere der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen, kan opspare omsorgsdage ved konvertering af eventuel ikke-afviklet afspadseringsfrihed, der er givet som kompensation for tidligere udført over-/merarbejde.*

*Ordningen er frivillig, således at det er den ansatte, der vælger, om den ikke-afviklede frihed skal honoreres efter de almindelige regler om over-/merarbejdsbetaling eller konverteres til omsorgsdage.*

*Der kan fastsættes et maksimum for antallet af afspadseringstimer, der kan omdannes til omsorgsdage. Maksimum fastsættes af ansættelsesmyndigheden, dog således at de ansatte som minimum skal have mulighed for at opspare 10 omsorgsdage.*



## **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/efter- og videreuddannelse
- 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 jobbrokering, 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
- Komplex 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.

## **Aftale om pensionsforhold for specialarbejdere under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven**

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter specialarbejdere på nyt lønsystem under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven.

### **§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb**

De i § 1 omhandlede specialarbejdere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

### **Specialarbejdere aflønnet på skalatrin 18 i tidligere lønsystem (Hovedværksted Værløse, Nyboder og Marinestation København):**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

### **18, 19, 20.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 19 og 20 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 19 opnås efter 2 år på skalatrin 18, uanset om tiden på skalatrin 18 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 18 er opnået, opnås skalatrin 19 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 20 opnås efter 2 år på skalatrin 19 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 18 og eventuelt skalatrin 19, uanset om tiden på skalatrin 18 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 18 er opnået, opnås skalatrin 20 fra denne aftales virkningstidspunkt.

### **Specialarbejdere aflønnet på skalatrin 15-17 i tidligere lønsystem (København og Provinsen):**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

#### **15, 16, 17, 18, 19.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 18 og 19 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 18 opnås efter 2 år på skalatrin 17, uanset om tiden på skalatrin 17 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 17 er opnået, opnås skalatrin 18 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 19 opnås efter 2 år på skalatrin 18 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 17 og eventuelt skalatrin 18, uanset om tiden på skalatrin 17 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 17 er opnået, opnås skalatrin 19 fra denne aftales virkningstidspunkt.

### **Specialarbejdere aflønnet på skalatrin 18-19 i tidligere lønsystem (AMA):**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

#### **18, 19, 20, 21**

Skalatrin 18 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 20 og 21 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 20 opnås efter 2 år på skalatrin 19, uanset om tiden på skalatrin 19 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 19 er opnået, opnås skalatrin 20 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 21 opnås efter 2 år på skalatrin 20 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 19 og eventuelt skalatrin 20, uanset om tiden på skalatrin 19 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 19 er opnået, opnås skalatrin 21 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en specialarbejder avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte

specialarbejder kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med avancement, uanset hvor mange avancementer den pågældende opnår.

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. oktober 2004.

*Stk. 2.* For specialarbejdere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 19 eller skalatrin 20 (specialarbejdere skalatrin 18), skalatrin 18 eller skalatrin 19 (specialarbejdere skalatrin 15-17) eller skalatrin 20 eller skalatrin 21 (specialarbejdere skalatrin 18-19), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

*Stk. 3.* Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 8, stk. 3 i aftale af 28. marts 2003 om nyt lønsystem for specialarbejdere under Forsvarsministeriets område, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

*Stk. 4.* Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 17. september 2004

Specialarbejderforbundet i  
Danmark  
**Finn Petersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Pia Staniok**



## **Aftale om pensionsforhold for faglærte samt kvindelige arbejdere under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven**

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter faglærte samt kvindelige arbejdere på nyt lønsystem under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven.

### **§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb**

De i § 1 omhandlede faglærte samt kvindelige arbejdere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenstemandspensionsret som følger:

#### **Faglærte arbejdere aflønnet på skalatrin 25-29 i tidligere lønsystem:**

Optjener **tjenstemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**25, 27, 29, 31.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 31 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenstemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 29, uanset om tiden på skalatrin 29 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 29 er opnået, opnås skalatrin 31 fra denne aftales virkningstidspunkt.

## **Faglærte arbejdere aflønnet på skalatrin 23, 24, 26, 27, 28 i tidligere løn-system:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**23, 24, 26, 27, 28, 29, 30.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 29 og 30 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 29 opnås efter 2 år på skalatrin 28, uanset om tiden på skalatrin 28 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 28 er opnået, opnås skalatrin 29 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 30 opnås efter 2 år på skalatrin 29 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 28 og eventuelt skalatrin 29, uanset om tiden på skalatrin 28 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 28 er opnået, opnås skalatrin 30 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Kvindelige arbejdere**, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, er indplaceret på pensionsskalatrin 15:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**15, 16, 17.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 16 og 17 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 16 opnås efter 2 år på skalatrin 15, uanset om tiden på skalatrin 15 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 15 er opnået, opnås skalatrin 16 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 17 opnås efter 2 år på skalatrin 16 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 15 og eventuelt skalatrin 16, uanset om tiden på skalatrin 15 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 15 er opnået, opnås skalatrin 17 fra denne aftales virkningstidspunkt.



**Kvindelige arbejdere**, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, er indplaceret på pensionsskalatrin 16 (Flyvestation Værløse):

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**16, 17, 18.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 17 og 18 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 17 opnås efter 2 år på skalatrin 16, uanset om tiden på skalatrin 16 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 16 er opnået, opnås skalatrin 17 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 18 opnås efter 2 år på skalatrin 17 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 16 og eventuelt skalatrin 17, uanset om tiden på skalatrin 16 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 16 er opnået, opnås skalatrin 18 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Kvindelige arbejdere**, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, er indplaceret på pensionsskalatrin 17 (Varde):

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**17, 18, 19.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 18 og 19 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 18 opnås efter 2 år på skalatrin 17, uanset om tiden på skalatrin 17 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 17 er opnået, opnås skalatrin 18 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 19 opnås efter 2 år på skalatrin 18 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 17 og eventuelt skalatrin 18, uanset om tiden på skalatrin 17 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 17 er opnået, opnås skalatrin 19 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Kvindelige arbejdere**, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, er indplaceret på pensionsskalatrin 18-19 (AMA):

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**18, 19, 20, 21.**

Skalatrिन 18 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrिन 20 og 21 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrिन 20 opnås efter 2 år på skalatrिन 19, uanset om tiden på skalatrिन 19 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrिन 19 er opnået, opnås skalatrिन 20 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrिन 21 opnås efter 2 år på skalatrिन 20 dog senest efter i alt 4 år på skalatrिन 19 og eventuelt skalatrिन 20, uanset om tiden på skalatrिन 19 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrिन 19 er opnået, opnås skalatrिन 21 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en faglært samt kvindelig arbejder avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrिन fra advancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrिन, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte faglærte samt kvindelige arbejder kan kun opnå ét ekstra skalatrिन i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

**§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. oktober 2004.

*Stk. 2.* For faglærte samt kvindelige arbejdere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrिन 31 (hidtidigt pensionsskalatrिन 25-29), skalatrिन 29 eller skalatrिन 30 (hidtidigt pensionsskalatrिन 23, 24, 26, 27, 28), skalatrिन 16 eller skalatrिन 17 (hidtidigt pensionsskalatrिन 15), skalatrिन 17 eller skalatrिन 18 (hidtidigt pensionsskalatrिन 16), skalatrिन 18 eller skalatrिन 19 (hidtidigt pensionsskalatrिन 17), skalatrिन 20 eller skalatrिन 21 (hidtidigt pensionsskalatrिन 18-19), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

*Stk. 3.* Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for ad § 6 pension civilarbejderloven i Kundgørelse for Forsvaret B 5-36 af 16. oktober 2003, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

*Stk. 4.* Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 20. september 2004

Forsvarsarbejdernes Landsorganisation  
**Günthe Sørensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Pia Staniok**



## **Aftale om pensionsforhold for rengøringsassistenter under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven**

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter rengøringsassistenter på nyt lønsystem under Forsvarsministeriet omfattet af civilarbejderloven.

### **§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb**

De i § 1 omhandlede rengøringsassistenter optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret som følger:

### **Rengøringsassistenter aflønnet på skalatrin 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 i tidligere lønsystem:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

### **9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18**

Skalatrin 10, 11 og 12 er 2-årige, og skalatrin 9, 13, og 15 er 1-årige. Skalatrin 17 og 18 er tillagt det hidtil gældende skalatrin for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 17 opnås efter 2 år på skalatrin 16, uanset om tiden på skalatrin 16 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 16 er opnået, opnås skalatrin 17 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 18 opnås efter 2 år på skalatrin 17 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 16 og eventuelt skalatrin 17, uanset om tiden på skalatrin 16 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 16 er opnået, opnås skalatrin 18 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en rengøringsassistent avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra avancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte rengøringsassistent kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med avancement, uanset hvor mange avancementer den pågældende opnår.

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. april 2007.

*Stk. 2.* Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 16. marts 2006

Fagligt Fælles Forbund (3F)  
**Finn Petersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Pia Staniok**