



Cirkulære om organisationsaftale for

Sanitører

2008

Cirkulære af 1. oktober 2008

PKAT nr. 296, 896

J.nr. 07-333/02-4

Perst. nr. 060-08

Dataark

PKAT med specifikation	296 – Sanitører 896 – Sanitører
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO-S-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Dansk Funktionærforbund Upsalagade 20 2100 København Ø Tlf.: 70 15 04 00 Fax: 70 15 04 05 Email: dff-s@dff-s.dk www.dff-s.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten
Pensionskasse	StK:Pension
ATP-sats	ATP-sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	7

Organisationsaftale

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv. 9

§ 1. Dækningsområde	9
§ 2. Ansættelse	9

Kapitel 2. Løn mv.10

§ 3. Lønssystemet	10
§ 4. Løngruppe 1	12
§ 5. Løngruppe 2	13
§ 6. Elever	13
§ 7. Voksenelever	13

Kapitel 3. Øvrige bestemmelser13

§ 8. Deltid	13
§ 9. Midlertidig tjeneste i højere stilling	14
§ 10. Opsigelse	14
§ 11. Rationalisering eller udbud/udlicitering	14

Kapitel 4. Forhandlingsregler mv.15

§ 12. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen	15
--	----

Bilag 1. Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg	17
--	----

Cirkulære om organisationsaftale for sanitører

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har den 1. oktober 2008 indgået medfølgende organisationsaftale for sanitører.

Organisationsaftalen udgør sammen med OAO-S-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

2. Organisationsaftalen er indgået med Dansk Funktionærforbund. Hovedforbundets adresse er: Upsalagade 20, 2100 København Ø.

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. Sanitører/mandlige rengøringsassistenter og sanitører/mandlige rengøringsassistenter med serviceassistentuddannelsen, jf. § 5, er omfattet af denne organisationsaftale. Kvindelige rengøringsassistenter og kvindelige rengøringsassistenter med serviceassistentuddannelsen er omfattet af organisationsaftale for rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten mv. (3F).

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

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

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

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 sanitører er også for arbejdsfrie søgnehellidage 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 sanitørens pligt til at give opsigelsesvarsel bør institutionen ikke værges 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.

Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 2. november 2006 om organisationsaftale for sanitører (Perst. nr. 056-06).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 1. oktober 2008

P.M.V.

E.B.

Mai Pedersen

Organisationsaftale for sanitører

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

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Dækningsområde

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

§ 2. Ansættelse

Der gælder to ansættelsesformer for sanitører.

- 1) Månedslønnede:
 - a. Sanitører med et ugentligt timetal på mindst 15 timer aflønnes med månedsløn, når den krævede anciennitet er opnået, jf. stk. 2.
 - b. Sanitører 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 sanitører, herunder ungarbejdere, aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker fra den 1. i måneden, efter at den pågældende har opnået 6 måneders anciennitet på basisløntrin 1. Såfremt den krævede anciennitet opnås den 1. i en måned, sker overgang til månedslønsansættelse dog med virkning fra denne dato.

Stk. 3. Sanitører ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed kaldes skolesanitører.

Stk. 4. Sanitører under 18 år betragtes som ungarbejdere. De kan ansættes, når beskæftigelsen har karakter af ferie eller sygeafløsning eller sker med henblik på uddannelse.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Det henstilles, at der gives en nyansat medarbejder 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.

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.

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. Tillægsdelen omfatter centralt aftalt tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og evt. resultatløn.

Stk. 3. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 4. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, eksklusiv eventuelt rådigheds-/merarbejdstillæg.

Stk. 5. Lønnen til månedslønnede skolesanitører 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. 5:

Den særlige lønberegningsteknik for skolesanitører 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 skalatrin 11 (stedtillægssats 3) 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

Basislønnen til sanitører er:

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

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

Ændring pr. 1. oktober 2008:

Med virkning fra 1. oktober 2008 ændres basislønningerne til følgende:

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

Trin 1 er 2-årigt.

Stk. 2. Til sanitører i Hovedstaden (stedtillægsområde VI) ydes et tillæg på 5.000 kr. årligt.

Stk. 3. Timelønnen for 16-årige og 17-årige sanitører udgør 1/1924 af henholdsvis 66 pct. og 74 pct. af årslønnen i løngruppe 1, trin 1.

Ændring pr. 1. oktober 2008:

Med virkning fra 1. oktober 2008 ændres basislønningerne for 16- og 17-årige til følgende:

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

Med **virkning fra 1. oktober 2008** omfatter løngruppe 2 sanitører med serviceassistentuddannelsen, hvis uddannelsen er en relevant forudsætning for varetagelse af den pågældende stilling.

Stk. 2. Basislønnen er 187.500 kr.

§ 6. Elever

Med virkning fra 1. oktober 2008 omfatter aftalen serviceassistentelever hovedsagligt beskæftiget som sanitører. Basislønnen til serviceassistentelever, som hovedsagligt er beskæftiget som sanitører, og som ved ansættelsen ikke er fyldt 25 år, er:

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

§ 7. Voksenelever

Med virkning fra 1. oktober 2008 ydes der til elever på serviceassistentuddannelsen, der hovedsagligt er beskæftiget som sanitører, og som ved ansættelsen er fyldt 25 år, en landsdækkende basisløn på 166.500 kr.

Kapitel 3. Øvrige bestemmelser

§ 8. 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.

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 2:

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

Cirkulærebemærkninger til § 8:

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.

§ 9. Midlertidig tjeneste i højere stilling

De for tjenestemænd gældende regler om midlertidig tjeneste i højere stilling finder tilsvarende anvendelse for sanitører.

§ 10. Opsigelse

Hvis en månedslønnet sanitør, der er blevet opsagt, genansættes inden et år, bevares den opsigelsesanciennitet, som sanitøren 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”.

§ 11. Rationalisering eller udbud/udlicitering

Hvis der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører sanitører, tilsiger forbundet sin støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse 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 sanitørerne er repræsenteret i udvalget, finder drøftelserne sted der.

Stk. 4. Hvis der ikke er oprettet samarbejdsudvalg eller hvis sanitørerne 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 af-

deling, såfremt tillidsrepræsentanten eller forbundets lokale afdeling fremsætter anmodning herom.

Cirkulærebemærkninger til § 11:

Det understreges, at drøftelser i samarbejdsudvalg kun er tilstrækkelige, når sanitorerne er direkte repræsenteret deri.

Er der ikke oprettet samarbejdsudvalg eller er sanitorerne 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 Dansk Funktionærforbund (hovedforbundet) inddrages i drøftelserne.

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

Kapitel 4. Forhandlingsregler mv.

§ 12. 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 24. oktober 2006.

København, den 1. oktober 2008

Dansk Funktionærforbund
Kim Vormsby

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mai Pedersen

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
- Ledelseskompentence, herunder personaleledelse
- Selvstændig beslutningskompetence
- Budgetansvar

- Komplex opgavevaretagelse
- Konsulentfunktioner
- Oplærings- og uddannelsesfunktioner
- Omstillings- og udviklingsopgaver
- Projektdeltagelse
- Planlægningsopgaver og/eller koordineringsopgaver
- Brugerkontakt mv.
- Kompensation for særlige ulemper/genefyldt arbejde

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.