



Den 18.01.1990

RENGØRINGSASSISTENTER

**CIRKULÆRE
OM OVERENSKOMST FOR
RENGØRINGSASSISTENTER M.FL.
I STATENS TJENESTE M.V.**

1989

<u>INDHOLD</u>	<u>Side</u>
CIRKULÆRE	
Almindelige bemærkninger	5
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	5
OVERENSKOMST	
Overenskomstens område	15
Ansættelsesbrev	15
Løn m.v.	15
Pension	18
Lønfradrag og lønberegning	19
Tillæg	19
Midlertidig tjeneste i højere stilling	20
Arbejdstid m.v.	20
Søgnehelligdagsbetaling	22
Opsigelse	22
Ferie	26
Sygdom	27
Graviditet og barsel	28
Tjenestefrihed	28
Efterløn	29
Andre bestemmelser	29
Tillidsrepræsentanter	30
Faglig strid	30
Hovedaftale	30
Ikrafttræden og opsigelse	31
BILAG	
A1. Ansættelsesbrev til timelønnede rengøringsassistenter	32

A2. Ansættelsesbrev til månedslønnede rengøringsassistenter	33
B Aftale om sønehelligdagsbetaling til visse timelønnede medarbejdere	34
C Aftale mellem Finansministeriet og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark om tillidsrepræsentanter	39

**CIRKULÆRE
OM OVERENSKOMST FOR
RENGØRINGSASSISTENTER M.FL.**

1. Finansministeriet og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark har den 8. januar 1990 indgået vedlagte overenskomst, der træder i stedet for overenskomst af 25. juni 1987.

Ændringer i forhold til den hidtidige overenskomst er markeret med streger i margenen.

Almindelige bemærkninger

2. Det henstilles til ansættelsesmyndighederne, i det omfang det er muligt, at lade rengøringsassistenter deltage i relevante kurser på specialarbejderskolerne (f.eks. uddannelse indenfor erhvervsrengøring).

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til kap. 2. Ansættelsesbrev

3. ad § 2. Overenskomstens parter er enige om at anbefale, at ansættelsesbrevene i bilag A anvendes. Teksten kan fraviges, hvis forholdene kræver det. Det kan f.eks. ske, hvor rengøringsassistenten har skiftende arbejdssteder eller et varierende gennemsnitligt ugentligt timetal.

Nyt ansættelsesbrev bør udarbejdes i følgende tilfælde:

- ved overgang til månedsløn, jfr. § 3, stk. 3
- når tidligere aftalte arbejdsvilkår ændres
- når en deltidsansat i 3 måneder har været pålagt merarbejde svarende til mindst 25% af den pågældendes hidtidige ugentlige arbejdstid, og medarbejderen også i fremtiden vil blive pålagt dette mer-

arbejde

- hvor der træffes beslutning om at pålægge en deltidsansat varigt merarbejde svarende til mindst 25% af den hidtidige ugentlige arbejdstid.

Det henstilles, at der gives en nyantagen medarbejder en vejledende beskrivelse af det arbejde, hvormed den pågældende fortrinsvis agtes beskæftiget, og at medarbejderen får lejlighed til at gøre sig bekendt med eventuelt foreliggende skriftlige arbejdsbeskrivelser.

Til kap. 3. Løn m.v.

4. ad § 4. Gældende lønninger vil fremgå af Finansministeriets lønoversigter, tabel 4.2. og 4.3.

5. ad § 4, stk. 5. Skolerengøringsassistenter.

Den særlige lønberegningsteknik for skolerengøringsassistenter skal ses på baggrund af, at disse har et mindre antal årlige arbejdsdage end andre under overenskomstens 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 timetal 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 1989 er på skalatrin 11 (stedtillægssats 3) - 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 = $\frac{840}{1721}$

Da årslønnen til en fuldtidsbeskæftiget på skalatrin 11 (stedtillægssats 3) pr. 1. april 1989 udgør 147.249,00 kr. udgør A's årsløn pr. denne dato

$$\frac{147.249 \text{ kr.} \times 840}{1721} = 71.870,52 \text{ kr.}$$

$$\text{A's månedsløn} = \frac{71.870,52 \text{ kr.}}{12} = 5.989,21 \text{ kr.}$$

Som følge af arbejdstidsnedsættelsen pr. 1. september 1990 ændres divisoren i beskæftigelsesbrøken til 1676.

Det bemærkes, at de nævnte lønninger er excl. eventuelle særlige ydelser (natpenge o.l.). 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 m.v. skal følge samme lønudbetalingstermin, som gælder ved udbetaling af sædvanlig løn.

Til kap. 4. Pension

6. ad § 7. Aftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel om pensionsordning vil blive optrykt i et særskilt cirkulære.

Til kap. 6. Tillæg

7. Der henvises til Finansministeriets cirkulære om ministeriepuljer LP.nr. 40/89 af 22. maj 1989.

ad § 9. Tillæg for sortering af snavsetøj.

Kun Rigshospitalets vaskeri og Sorø Akademi's skole er i øjeblikket omfattet af bestemmelsen. Såfremt andre vaskerier skal omfattes, må henvendelse herom rettes til Finansministeriet.

Til kap. 8. Arbejdstid m.v.

8. ad § 12. Arbejdstilrettelæggelse 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.

Parterne er endvidere enige om at henstille, at arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at der i videst muligt omfang tages hensyn til den enkelte medarbejders ønske for så vidt angår omfanget af den ugentlige arbejdstid. Såfremt det ikke måtte være muligt at imødekomme den enkeltes ønske, henstilles det, at ønsket registreres med henblik på et senere tilbud om forøget beskæftigelse, jfr. nedenfor.

Forbundet har under forhandlingerne fremhævet, at mange allerede ansatte medarbejdere er interesseret i at påtage sig enten fuldtidsbeskæftigelse eller deltidsbeskæftigelse med et større ugentligt timetal end det hidtidige. Parterne er derfor enige om at henstille, at det - inden der træffes

beslutning om nyansættelser af medarbejdere - overvejes, om arbejdskraftbehovet kan dækkes derved, at der tilbydes forøget beskæftigelse til allerede deltidsansatte medarbejdere, som er interesseret heri.

9. ad § 13, stk. 2. Spisepause.

For heldagsbeskæftiget personale forudsættes det, at arbejdet tilrettelægges således, at den enkelte medarbejder har ret til en uforstyrret spisepause (uden løn) på $\frac{1}{2}$ time pr. dag, og at spisepausens begyndelse fastsættes til et bestemt tidspunkt hver dag. Dette tidspunkt behøver ikke være det samme alle ugens dage.

10. ad § 14.

a) Tjenestelister.

Tjenestelisterne henstilles udarbejdet

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

Forbundet har under forhandlingerne fremhævet, at hensynet til de ansatte taler for, at tjenestelisterne så vidt muligt udarbejdes for perioder af mere end 4 ugers længde.

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-søndags-fridage - 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:

Eks. Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)	Arbejdets faktiske varighed	Betaling for
a. 3 timer	3 timer	3 timer
b. 3 timer	3 timer 10 min.	3 $\frac{1}{2}$ time
c. 3 timer	2 $\frac{1}{2}$ time	3 timer
d. 5 timer	3 timer	5 timer
e. ingen	3 timer	4 timer
f. ingen	5 timer	5 timer

11. ad § 15. Overarbejde og afspadsering.

Det henstilles, at overarbejde i videst muligt omfang undgås. 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 merarbejds udførelse. Afspadsring 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 afspadsring.

Til kap. 9. Søgnehelligdagsbetaling

12. ad § 16. Tillægsbetaling.

Månedslønnede rengøringsassistenter er også for arbejdsfrie søgnehelligdage berettiget til forskudttidstillæg (natpenge m.v.) for tjeneste, der normalt ville være udført i forskudt tid, såfremt dagen havde været normal arbejdsdag for den pågældende.

Til kap. 10. Opsigelse

13. ad § 17. Opsigelse.

Opmærksomheden henledes på de særlige afskedigelsesregler i Finansministeriets hovedaftale med Statsansattes Kartel, Overenskomstsektionen som bl.a. indebærer **pligt til at meddele enhver opsigelse** af rengøringsassistenter med over et års anciennitet til organisationen.

Det forudsættes, at ansættelsesmyndigheden foranlediger, at tillidsrepræsentanten underrettes om eventuelle uansøgte afskedigelser af medarbejdere, som er omfattet af de i § 18 nævnte opsigelsesvarsler.

14. ad § 19. "120 dages-reglen".

Bestemmelsen indebærer, at opsigelse i forbindelse med sygdom i visse tilfælde kan ske med forkortet opsigelsesvarsel.

Fravær i forbindelse med barns 1. sygedag medregnes ikke ved optælling af sygedage i relation til "120 dages-reglen".

I de tilfælde, hvor betingelserne for anvendelse af det forkortede opsigelsesvarsel ikke er opfyldt - f.eks. når opsigelse sker inden der er forløbet 120 dage - skal opsigelse på grund af sygdom i givet fald ske med sædvanligt opsigelsesvarsel, jfr. overenskomstens § 18.

Det henstilles, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, genansættes, når de pågældende påny er blevet tjenstdygtige, og forholdene i øvrigt tillader det.

Til kap. 11. Ferie

15. ad § 21. Opmærksomheden henledes på, at de ændrede regler om særlig feriegodtgørelse har virkning fra ferieåret 1990/91 (optjeningsåret 1989). For ferieåret 1989/90 gælder de i overenskomsten af 25. juni 1987 anførte regler om særlig feriegodtgørelse.

Bestemmelsen i § 21, stk. 6, om overgang til ferie med løn indebærer, at der i det ferieår, hvor overgang til månedsløn finder sted - og eventuelt tillige i det efterfølgende ferieår - sker fradrag i lønnen under afvikling af den ferie, der er optjent forud for overgangen til månedsløn.

Til kap. 13. Graviditet og barsel

16. ad § 23. Aftalen mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg om fravær fra arbejdet på grund af graviditet, barsel og adoption er udsendt med Finansministeriets cirkulære af 7. september 1989 (APD.nr. 064/89).

Til kap. 16. Andre bestemmelser

17. ad § 29. Det understreges, at drøftelser i samarbejdsudvalg kun er tilstrækkelige, når rengøringsassistenterne er repræsenteret deri.

I tilfælde hvor samarbejdsudvalg ikke er oprettet henstilles spørgsmålet drøftet mellem vedkommende institution, rengøringspersonalets tillidsrepræsentanter og Kvindeligt Arbejderforbunds lokale afdeling. Såfremt der ved lokale drøftelser af den foran beskrevne karakter fremsættes begæring herom, henstilles det, at Finansministeriet og Kvindeligt Arbejderforbund inddrages i drøftelserne, jfr. herved 1. afsnit.

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

18. ad § 31, stk. 2. Det skal bemærkes, at Finansministeriet og forbundet er enige om at præcisere, at der ikke ved denne fremgangsmåde for lokalforhandlinger er åbnet muligheder for at træffe aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, der går udover overenskomstens bestemmelser.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 1989. Samtidig

overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. 1987 og cirkulære af 22. december 1988 (LP.nr. 141/88) om ændring af lønforløbet i overenskomst for rengøringsassistenter m.fl., overenskomst for husmedhjælpere og overenskomst for sanitører m.fl., for så vidt angår rengøringsassistenter m.fl.

Eventuelle tvivsspørgsmål vedrørende fortolkningen af overenskomsten forelægges for Finansministeriet.

Finansministeriet
ADMINISTRATIONS- OG
PERSONALEDEPARTEMENTET

København, den 18. januar 1990

P.M.V.

E.B.


Carsten Holm

**OVERENSKOMST
FOR RENGØRINGSASSISTENTER M.FL.
I STATENS TJENESTE M.V.**

Kap. 1. Overenskomstens område

§ 1. Overenskomsten gælder for rengøringsassistenter m.fl. i Staten eller ved selvejende institutioner, der er berettiget til statstilskud, og for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 2. Overenskomsten gælder ikke rengøringsassistenter ved statsvirksomheden Bornholmstrafikken.

Stk. 3. Overenskomsten gælder ikke arbejdsområder, der efter drøftelse mellem parterne er eller bliver afgivet i entreprise.

Kap. 2. Ansættelsesbrev

§ 2. Der udleveres et ansættelsesbrev til den ansatte, med mindre ansættelsen kun er midlertidig. Ansættelsesbrevet udleveres så vidt muligt før tiltrædelsen.

Stk. 2. Ved en rengøringsassistents overgang til ansættelse på månedsløn jfr. § 3, udfærdiges der et nyt ansættelsesbrev til den pågældende.

Kap. 3. Løn m.v.

Ansættelsesformer

§ 3. Der gælder 2 ansættelsesformer for rengøringsassistenter:

- 1) månedslønnede

Rengøringsassistenter med aflønning efter skalatrin 9, 10, 11, 12, 13, 14 eller 15 og med et ugentligt timetal på mindst 15 timer aflønnes med månedsløn.

2) timelønnede

Øvrige rengøringsassistenter aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Rengøringsassistenter ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed kaldes skolerengøringsassistenter.

Stk. 3. Overgang til månedslønsansættelse sker fra den 1. i måneden efter at den pågældende har opnået 7 måneders anciennitet på skalatrin 9. Såfremt den krævede anciennitet opnås den 1. i en måned, sker overgang til månedslønsansættelse dog med virkning fra denne dato.

Løn

§ 4. Lønnen til rengøringsassistenter beregnes på grundlag af en årsløn, der svarer til lønnen på skalatrin 9, 10, 11, 12, 13, 14 og 15 efter den for perioden 1. april 1989 - 31. marts 1991 gældende lønjusteringsaftale for statens tjenestemænd.

Alle skalatrin er 2 årige.

Stk. 2. Timelønnen beregnes som 1/1976 (fra 1. september 1990: 1/1924) af årslønnen efter de i stk. 1 nævnte skalatrin.

Stk. 3. Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som en 1/12 af årslønnen efter de i stk. 1 nævnte skalatrin, jfr. dog stk. 5.

Stk. 4. For deltidsbeskæftigede beregnes månedslønnen som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 5. Lønnen til månedslønnede skolerengøringsassistenter beregnes udfra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følger:

$$B = \frac{\text{Det aftalte årlige antal arbejdstimer}}{1721}$$

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

Som følge af arbejdstidsnedsættelsen pr. 1. september 1990 ændres divisoren i beskæftigelsesbrøken til 1676.

§ 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. 2. Timelønnen er for

- 1) 16-årige 1/1976 (pr. 1. september 1990 1/1924) af 66% af årslønnen efter skalatrin 9,
 - 2) 17-årige 1/1976 (pr. 1. september 1990 1/1924) af 74% af årslønnen efter skalatrin 9,
- efter lønjusteringsaftalen for tjenestemænd i perioden 1. april 1989 - 31. marts 1991.

Lønanciennitet

§ 6. Der optjenes fuld anciennitet, hvis den ansatte er beskæftiget mindst 15 timer om ugen i gennemsnit, og er fyldt 18 år. Er disse 2 betingelser ikke opfyldt, optjener rengøringsassistenten ikke anciennitet.

Stk. 2. Ved ansættelsen kan man medregne indtil 4 års anciennitet, hvis den tidligere beskæftigelse:

- 1) er anciennitetsgivende i henhold til stk. 1,
- 2) har ligget indenfor de sidste 6 år før ansættelsen,
- 3) har været som rengøringsassistent, husmedhjælper, køkkenmedhjælper, husassistent, omsorgsmedhjælper eller hjemmehjælper, **og**
- 4) har været i staten, en kommune, en amtskommune eller en selvejende dag- eller døgninstitution med hvilken en (amts-) kommune har indgået drifts-overenskomst.

Stk. 3. Dog medregnes al tidligere optjent lønanciennitet, hvis den foregående beskæftigelse:

- 1) var ved samme styrelse,
- 2) var som rengøringsassistent eller husmedhjælper, **og** ansættelsen sker senest 3 år efter ophøret af den tidligere beskæftigelse.

Stk. 4. Ved fratræden udstedes der et anciennitetskort til den ansatte.

Stk. 5. Tillæggelse af tidligere optjent lønanciennitet forudsætter, at rengøringsassistenten ved tiltrædelsen kan dokumentere den tidligere beskæftigelse. Det kan ske med et anciennitetskort eller lignende.

Stk. 6. Lønanciennitet optjent før 1. april 1983 beregnes fortsat efter reglerne i overenskomsterne fra 1979 og 1981.

Stk. 7. Togrengøringsassistenter og rengøringsassistenter ved DSB følger DSB's regler om beregning af lønanciennitet.

Kap. 4. Pension

§ 7. Der indbetales med virkning fra 1. april 1990 pensions-

bidrag i overensstemmelse med den pensionsordning, der aftales mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Kap. 5. Lønfradrag og lønberegning

§ 8. Rengøringsassistenter er omfattet af de for tjenestemænd fastsatte regler om lønfradrag/lønberegning, jfr. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/-beregning for tjenestemænd.

Kap. 6. Tillæg

Arbejdsbestemte tillæg

§ 9. For arbejde med sortering af snavsetøj på institutionsvaskerier ydes et ureguleret tillæg på 4,22 kr. for de timer, hvori der arbejdes med sortering af snavsetøj.

Stk. 2. Aftalen af 30. januar 1989 mellem overenskomstens parter om tillæg for tilsynsopgaver er fortsat gældende. Såfremt tildelte tillæg bliver ledige, skal der gives Finansministeriet meddelelse herom. Forhandling om genanvendelse sker hvert år pr. 1. april og 1. oktober.

Arbejdstidsbestemte tillæg

§ 10. Med hensyn til natpenge, godtgørelse for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage, grundlovsdag efter kl. 12.00 og juleaftensdag efter kl. 14.00, godtgørelse for delt tjeneste og overarbejdsbetaling, jfr. § 15, følges de for statens tjenestemænd gældende regler og satser.

Stk. 2. Delt tjeneste tilrettelægges således, at tjenesten kun deles én gang pr. dag.

Stk. 3. For hver 38 timers tjeneste i tidsrummet 17.00

- 06 00 ydes togrengøringsassistenter og rengøringsassistenter ved DSB 2½ timers frihed (fra 1. september 1990 2 timers frihed for hver 37 timers tjeneste) efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

Kap. 7. Midlertidig tjeneste i højere stilling

§ 11. De for tjenestemænd gældende regler om midlertidig tjeneste i højere stilling finder tilsvarende anvendelse for ansatte omfattet af nærværende overenskomst.

Kap. 8. Arbejdstid m.v.

Normal arbejdstid

§ 12. Arbejdstiden er indtil 38 timer ugentlig (fra 1. september 1990 37 timer ugentlig).

Stk. 2. Deltidsansattes arbejdstid kan i forbindelse med arbejdstidsnedsættelsen med et varsel svarende til den ansattes opsigelsesvarsel nedsættes forholdsmæssigt, hvis nedsættelsen er saglig begrundet i bevillingsmæssige, arbejdstilrettelæggelsesmæssige eller andre forhold, dog ikke til mindre end 15 timer om ugen.

Arbejdstiden placering

§ 13. 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 arbejdstilrettelæggelsen, skal disse varsles i god tid og senest 1 måned forud for iværksættelsen.

Stk. 2. Såfremt en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes med mere end ½ time den enkelte

dag, ydes der rengøringsassistenter et kompensationsbeløb på 10,70 kr. pr. gang.

Tjenestelister

§ 14. Der udarbejdes tjenestelister, som omfatter samtlige medarbejdere (bortset fra afløsningspersonale, jfr. stk. 4) med skiftende arbejdstid.

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

Stk. 3. Tjenestelisterne/styrkeplanerne udleveres til tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Når en afløser tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Såfremt sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

Overarbejde

§ 15. Ved overarbejde forstås arbejde ud over 76 timer (fra 1. september 1990: 74 timer) inden for en samlet periode på 2 uger.

Stk. 2. Overarbejdet beregnes særskilt for hver 2-ugers periode og afrundes opad til nærmeste $\frac{1}{2}$ time.

Stk. 3. Overarbejde skal så vidt muligt søges godtgjort med fritid, der skal være af samme varighed som det

præsterede overarbejde med tillæg af 50%, som afrundes opad til hele timer. For fritimerne ydes almindelig timeløn. Når erstatningsfriheden ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag højst udlignes 7,6 (pr. 1. september 1990: 7,4) timer.

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

Kap. 9. Søgnehelligdagsbetaling

§ 16. For timelønnede rengøringsassistenter gælder den som i bilag B vedhæftede aftale af 19. juni 1987 om søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 2. For månedslønnede rengøringsassistenter sker der intet fradrag i lønnen for søgnehelligdage. For disse medarbejdere sker der derfor ikke henlæggelse af søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 3. Ved overgang fra timeløns- til månedslønsansættelse, jfr. § 3, forholdes i overensstemmelse med de i søgnehelligdagsaftalens § 6 indeholdte bestemmelser vedrørende fratræden.

Stk. 4. For togrengøringsassistenter og rengøringsassistenter ved DSB følges de ved DSB gældende regler om søgnehelligdagsbetaling.

Kap. 10. Opsigelse

Afskedigelsesprocedure

§ 17. Med hensyn til fremgangsmåde ved afsked gælder reglerne i hovedaftale mellem Finansministeriet og Stats-

ansattes Kartel, Overenskomstsektionen, APD nr. 066/88.
Ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter gælder tillige reglerne i tillidsrepræsentantaftalen § 12, jfr. bilag C.

Opsigelsesvarsler

§ 18. For timelønnede rengøringsassistenter, der uden anden afbrydelse end nævnt i stk. 4 har arbejdet på samme institution i de nedenfor angivne tidsrum, der regnes fra vedkommendes fyldte 18. år, gælder følgende opsigelsesvarsler:

	<u>Fra statens side</u>	<u>Fra den ansattes side</u>
Efter 7 måneders beskæftigelse	7 dage	3 dage
efter 1 års beskæftigelse	21 dage	7 dage
efter 3 års beskæftigelse	49 dage	28 dage
efter 6 års beskæftigelse	70 dage	28 dage
efter 9 års beskæftigelse, såfremt den pågældende er fyldt 50 år	90 dage	28 dage
efter 12 års beskæftigelse, såfremt den pågældende er fyldt 50 år	120 dage	28 dage

Stk. 2. for månedslønnede gælder funktionærlovens § 2 om varsling af opsigelse.

Stk. 3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med kalenderdage, mens erstatning for manglende varsel - jfr. stk. 7 - kun beregnes på grundlag af arbejdsdage.

Stk 4 Som afbrydelse regnes ikke:

- a) Sygdom, der omgående skal meddeles vedkommende institution, dog senest inden 24 timers forløb.
- b) Indkaldelse til militærtjeneste.
Ved en fraværperiode på over 3 måneder på grund af sygdom, hvorunder der ikke ydes sygeløn fra institutionen, eller militærtjeneste tæller kun de første 3 måneder med i anciennitetsberegningen.
- c) Fravær i forbindelse med barsel og adoption i henhold til lov om barselsorlov m.v.
- d) Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandning, materialeangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt den ansatte genoptager arbejdet, når dette tilbydes.

Ved en ledighedsperiode på over 30 dage grundet arbejdsmangel tæller kun de første 30 dage med i anciennitetsberegningen.

Stk. 5. Rengøringsassistenter, som opsiges efter reglerne (jfr. stk. 1 og 2 samt § 19) eller som afbrydes i arbejdet (jfr. stk. 4), men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere ved institutionen opnået anciennitet. Såfremt den pågældende dokumenterer ikke at have haft arbejde i fraværstiden inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres ovenstående "1 år" til "2 år".

Stk. 6. Opsigelsesvarsel bortfalder:

- a) Ved antagelse til et bestemt stykke arbejde, hvis varighed højst andrager 14 dage.

- b) Ved arbejdsledighed som følge af andre ansattes arbejdsstandsning.
- c) Ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

Stk. 7. Såfremt en rengøringsassistent afskediges uden det krævede varsel af en grund, der var utilregnelig for den afskedigede, eller såfremt en ansat forlader institutionen uden at give det krævede varsel, skal den part, der overtræder overenskomsten, betale modparten et beløb svarende til vedkommende rengøringsassistents timeløn for det antal dage, overtrædelsen andrager.

Stk. 8. I tilfælde, hvor opsigelse i henhold til stk. 1 eller 2 skal gives, kan en sådan opsigelse normalt ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie. Dersom arbejdsforholdet ønskes afbrudt i forbindelse med en ferieperiode, skal opsigelse afgives mindst 7 dage før feriens begyndelse.

Stk. 9. Uanset rengøringsassistentens pligt til at give opsigelsesvarsel bør institutionen ikke vægre sig ved at træffe aftale med den pågældende om, at arbejdet straks kan fratrædes, hvis det bevises, at den pågældende er tilbudt en fast plads eller lignende, der nødvendiggør, at opsigelsesvarslet ikke kan overholdes.

120-dages-reglen

§ 19. Opsigelse på grund af sygdom kan for rengøringsassistenter, som er berettiget til mere en 1 måneds opsigelsesvarsel, ske med et forkortet opsigelsesvarsel, såfremt den ansatte inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har været fraværende på grund af sygdom i ialt 120 kalenderdage.

Stk. 2. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket. Det forkortede opsigelsesvarsel udgør for månedslønnede 1 måned til en måneds udgang og for timelønnede 28 dage.

Fratrædelsesgodtgørelse

§ 20. For månedslønnede rengøringsassistenter gælder Funktionærlovens § 2a om fratrædelsesgodtgørelse.

Kap. 11. Ferie

§ 21. De ansatte er omfattet af ferieloven.

Stk. 2. Månedslønnede ansatte, der holder ferie med løn, er berettiget til særlig feriegodtgørelse i stedet for ferietillæg efter ferielovens § 14, stk. 1.

Stk. 3. Beregningsgrundlaget for den særlige feriegodtgørelse er den ansattes skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret med tillæg af

- 1) den ansattes eget bidrag til ATP og
- 2) den ansattes bidrag til AUD

Stk. 4. I det beløb der er beregnet efter stk. 3 fradrages

- 1) den ansattes eget pensionsbidrag,
- 2) udbetalt særlig feriegodtgørelse,
- 3) løn for merarbejde af den art der er beskrevet i stk. 7, samt
- 4) feriegodtgørelse (12,5%) af løn for sådan merarbejde.

Stk. 5. Den særlige feriegodtgørelse udgør 1,5% af beregningsgrundlaget efter stk. 3 og 4.

Stk. 6. Når en rengøringsassistent overgår fra timelønsansættelse til månedslønsansættelse, foretages der ved afholdelse af ferie med feriegodtgørelse fradrag med 1/1976 (fra 1. september 1990: 1/1924) af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget på det aktuelle skalatrin for hver ferietime, der er optjent forud for overgangen til månedsløn.

Stk. 7. Til deltidsansatte månedslønnede rengøringsassistenter, der i optjeningsåret har udført tjeneste ud over den faste nedsatte arbejdstid, men inden for den normale 38 timers (fra 1. september 1990: 37 timers) arbejdsuge, ydes for sådan tjeneste feriegodtgørelse med 12,5%.

Kap. 12. Sygdom

§ 22. For timelønnede rengøringsassistenter gælder i sygdomstilfælde og ved tilskadekomst i tjenesten reglerne i dagpengeloven, jfr. lovbekendtgørelse nr. 205 af 28. marts 1989 med senere ændringer, dog således at de i visse institutioner eksisterende ordninger, der for den enkelte sygedag kan være gunstigere end dagpengelovens regler, f.eks. bestemmelser om, at der ydes sygeløn med højere beløb end efter loven, fortsat er gældende.

Stk. 2. Månedslønnede rengøringsassistenter oppebærer fuld løn under sygdom og uarbejdsdygtighed som følge af ulykkestilfælde i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jfr. Finansministeriets cirkulærer af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.

Kap. 13. Graviditet og barsel

§ 23. Rengøringsassistenter er omfattet af aftale af 5. september 1989 mellem Finansministeriet og centralorganisationer under Centralorganisationernes Fællesudvalg om fravær fra tjeneste i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Stk. 2. For ansatte der ikke opfylder kravet om karenstid i ovennævnte aftale, gælder reglerne i dagpengeloven og barselsorlovsloven.

Kap. 14. Tjenestefrihed

Ret til tjenestefrihed

§ 24. Ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål og af den varighed, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 851 af 28. november 1986 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål.

Barns 1. sygedag

§ 25. Institutionen kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når

- 1) det er barnets første sygedag,
- 2) hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
- 3) forholdene på tjenestestedet tillader det,
- 4) barnet er under 18 år og
- 5) barnet er hjemmeværende.

Stk. 2. Fravær efter stk. 1 noteres på de lister, der føres om de ansattes sygefravær.

Stk. 3. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt, svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledninger om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jfr. cirkulærer af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.

Stk. 4. Adgangen til tjenestefrihed efter stk. 1, kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

Kap. 15. Efterløn

§ 26. Funktionærlovens § 8 finder anvendelse ved en månedslønnet rengøringsassistents død.

Kap. 16. Andre bestemmelser

Arbejdstøj

§ 27. Der kan efter institutionens bestemmelse stilles kittel eller anden form for arbejdstøj til rådighed.

Medlemskab af arbejdsløshedskasse

§ 28. Der antages fortrinsvis rengøringsassistenter, som er medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

Rationalisering og overgang til entreprise

§ 29. Såfremt der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører de ansatte, tilsiger forbundet sin støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger m.v., optages der drøftelser mellem de berørte parter.

Stk. 2. Når der er oprettet samarbejdsudvalg (jfr samarbejdsreglernes § 5, stk. 2), og når rengøringsassistenterne er repræsenteret i udvalget, finder drøftelserne sted der. Ellers sker de ved et møde med de ansattes tillidsrepræsentanter og forbundets lokale afdeling.

Kap. 17. Tillidsrepræsentanter

§ 30. Vedrørende tillidsrepræsentanter gælder den som bilag C til nærværende overenskomst vedhæftede aftale, indtil en ny aftale måtte blive indgået.

Kap. 18. Faglig strid

§ 31. Før end en sag om lokale uoverensstemmelser indbringes for overenskomstens parter, skal der være afholdt en forhandling mellem repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling til afklaring af de faktiske uoverensstemmelser.

stk. 2. Såfremt enighed ikke opnås udfærdiges et forhandlingsreferat, med følgende indhold:

- 1) Uoverensstemmelsens emne (med henvisning til den relevante paragraf i overenskomsten).
- 2) Forhandlernes navne, samt tid og sted for mødet.
- 3) Forhandlernes stillingtagen til uoverensstemmelsen.
- 4) Oplysning om, at der er enighed om, at sagen overgives til behandling og afgørelse mellem overenskomstens parter.
- 5) Forhandlernes underskrift.

Kap. 19. Hovedaftale

§ 32. Overenskomsten er omfattet af hovedaftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Overenskomst-

sektionen, jfr. Finansministeriets cirkulære af 20. juni 1988, LP nr. 066/88.

Kap. 20. Ikrafttræden og opsigelse

§ 33. Overenskomsten har virkning fra den 1. april 1989 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 1991.

København, den 8. januar 1990

Kvindeligt Arbejderforbund
i Danmark

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Ellen Høegh

Niels Paludan

Bilag A 1

ANSÆTTELSESBREV

til timelønnede rengøringsassistenter

Det bekræftes, at De fra
er beskæftiget som timelønnet ved
.....

Med hensyn til løn- og arbejdsforhold er De undergivet den til enhver tid gældende overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for rengøringsassistenter m.fl. indgået mellem Finansministeriet og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark.

De er ansat som fuldtidsbeskæftiget/deltidsbeskæftiget med gennemsnitlig timer pr. uge.

Deres arbejdstid vil være skiftende/vil indtil videre fortrinsvis blive placeret i dagtimerne/aftentimerne/nattimerne, jfr. nærmere de af institutionen udarbejdede tjenestelister.

De er forpligtet til ved sygdom straks at meddele forfald til Deres arbejdsleder samt til på forlangende at indsende dokumentation for sygdom.

Til bekræftelse af, at De har modtaget ansættelsesbrevet, bedes De forsyne vedlagte genpart heraf med Deres underskrift. Genparten bedes herefter tilbageleveret til ansættelsesmyndigheden.

Bilag A 2

ANSÆTTELSESBREV

til månedslønnede rengøringsassistenter

Det bekræftes, at De fra er beskæftiget som månedslønnet ved

De er ansat som fuldtidsbeskæftiget/som deltidsbeskæftiget med gennemsnitlig timer pr. uge.

Deres arbejdstid vil være skiftende/vil indtil videre fortrinsvis blive placeret i dagtimerne/aftentimerne/nattimerne, jfr. nærmere de af institutionen udarbejdede tjenestelister.

(Kun for deltidsbeskæftigede): Deres månedsløn vil blive beregnet som/38 af månedslønnen for en fuldtidsbeskæftiget rengøringsassistent.

De er med virkning fra den 1. aflønnet efter skalatrin

Med hensyn til løn- og arbejdsforhold er De undergivet den til enhver tid gældende overenskomst mellem Finansministeriet og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark om løn- og arbejdsvilkår for rengøringsassistenter.

De er forpligtet til ved sygdom straks at meddele forfald til Deres arbejdsleder samt til på forlangende at indsende dokumentation for sygdom.

Til bekræftelse af, at De har modtaget ansættelsesbrevet, bedes De forsyne vedlagte genpart heraf med Deres underskrift. Genparten bedes herefter tilbageleveret til ansættelsesmyndigheden.

Bilag B

AFTALE

om

søgnehelligdagsbetaling til visse timelønnede medarbejdere

Aftalens område

§ 1. Aftalen omfatter timelønnede medarbejdere, som aflønnes efter følgende overenskomster:

- a. Overenskomst mellem Finansministeriet og Husligt Arbejder Forbund om husmedhjælpere, herunder medhjælpere i køkkener.
- b. Overenskomst mellem Finansministeriet og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark om rengøringsassistenter m. fl.

Søgnehelligdage

§ 2. Ved søgnehelligdage forstås i denne aftale følgende dage under forudsætning af, at den pågældende dag i det enkelte år ikke falder på en søndag:

- 1) nytårsdag den 1. januar
- 2) skærtorsdag
- 3) langfredag
- 4) 2. påskedag
- 5) store bededag
- 6) Kristi himmelfartsdag
- 7) 2. pinsedag
- 8) grundlovsdag den 5. juni (fra kl. 12.00)
- 9) juledag den 25. december

10) 2. juledag den 26. december

Søgnehelligdagsbetalingens beregning

§ 3. Søgnehelligdagsbetalingen henlægges for hver medarbejder på dennes søgnehelligdagskonto og udgør et beløb, svarende til 3,5 pct. af vedkommendes ferieberettigende løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Stk. 2. Søgnehelligdagsbetalingens størrelse opgøres årsvis. Årsopgørelsesperioden slutter den sidste dag i den lønningsperiode, der danner grundlag for den sidste lønudbetaling i et kalenderår.

Søgnehelligdagsbetalingens udbetaling

§ 4. Den for hver enkelt medarbejder henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af acantobeløb (jfr. § 5), dels af et restbeløb (jfr. § 6).

Udbetaling af acantobeløb

§ 5. For hver søgnehelligdag udgør acantobeløbet 300 kr. (medarbejdere, som ikke er fyldt 18 år, 220 kr.), jfr. dog stk. 3. I forbindelse med grundlovsdag udbetales acantobeløb med 150 kr. (for medarbejdere, som ikke er fyldt 18 år, med 110 kr.), jfr. dog stk. 3.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte satser for acantobeløb er uafhængige af, om medarbejderen er fuldtids- eller deltidsbeskæftiget.

Stk. 3. For hver af de søgnehelligdage, som falder, medens medarbejderens ansættelsesforhold består, udbetales acanto-

beløb som anført i stk. 1. Der kan dog ikke udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på medarbejderens søgnehelligdagskonto. Udbetaling af acontobeløb for nytårsdag den 1. januar sker på grundlag af indeståendet på medarbejderens søgnehelligdagskonto for det opgørelsesår, som er sluttet i det foregående års december måned, jfr. § 3, stk. 2. Udbetalingen af acontobeløb er uafhængig af, om søgnehelligdagen for den enkelte medarbejder er en arbejdsdag eller en arbejdsfri dag.

Stk. 4. Udbetalingen af acontobeløb er betinget af, at medarbejderen enten

- 1) er på arbejde på vedkommendes sidste arbejdsdag før søgnehelligdagen og - såfremt ansættelsesforholdet ikke er bragt til ophør - på vedkommendes første arbejdsdag efter søgnehelligdagen, eller
- 2) dokumenterer at have været fraværende på sin sidste arbejdsdag før søgnehelligdagen og/eller på sin første arbejdsdag efter søgnehelligdagen på grund af sygdom, på grund af barsel eller adoption eller på grund af omstændigheder, som ikke kan tilregnes den pågældende.

Stk. 5. Såfremt den ansættende myndighed finder, at de udbetalingsbetingelser, som er nævnt i stk. 4, ikke er opfyldt, gives der straks medarbejderen underretning herom.

Stk. 6. Der udbetales ikke acontobeløb til den medarbejder, som deltager i en kollektiv arbejdsnedlæggelse på sin sidste arbejdsdag før søgnehelligdagen og/eller på sin første arbejdsdag efter søgnehelligdagen.

Stk. 7. Anvisning af acontobeløb finder sted samtidig med anvisningen af lønnen for den lønningsperiode, i hvilken søgnehelligdagen falder.

Udbetaling af restbeløb

§ 6. Restbeløbet beregnes som forskellen mellem den søgnehelligdagsbetaling, som er henlagt på medarbejderens søgnehelligdagskonto i en årsopgørelsesperiode (jfr. § 3), og de acotobeløb, som er udbetalt for søgnehelligdagene i årsopgørelsesperioden og for nytårsdag den 1 januar i året efter årsopgørelsesperioden (jfr. § 5).

Stk. 2. Såfremt en medarbejder fratræder i løbet af årsopgørelsesperioden, beregnes restbeløbet på tilsvarende måde som anført i stk. 1.

Stk. 3. Bevis for restbeløbets størrelse (søgnehelligdagskort) udleveres til medarbejderen (respektive til den fratrådte medarbejder) inden den 1. april i året efter årsopgørelsesperioden.

Stk. 4. Udbetaling af restbeløbet sker den 1. april året efter årsopgørelsesperioden. Med hensyn til attestation af søgnehelligdagskort for ferieafholdelse og med hensyn til udbetaling af beløb efter søgnehelligdagskort finder bestemmelserne om attestation af feriegiro og feriekort tilsvarende anvendelse.

Stk. 5. I tilfælde af dødsfald tilfalder restbeløbet medarbejderens bo.

Stk. 6. Såfremt restbeløbet ikke er hævet inden udgangen af det i stk. 4 nævnte ferieår, indbetales det af vedkommende ansættelsesmyndighed til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Faglig strid

§ 7. Uenighed om forståelse af aftalen behandles efter de mellem dennes parter aftalte regler om behandling af

faglig strid.

Ikrafttræden

§ 8. Aftalen har virkning fra den 1. april 1987.

København, den 19. juni 1987

Husligt Arbejder Forbund

Margit Vognsen

Kvindeligt Arbejderforbund
i Danmark

Ellen Høegh

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Else Medom Madsen

Bilag C

AFTALE

mellem Finansministeriet og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark om tillidsrepræsentanter

Hvor vælges tillidsrepræsentant

§ 1. I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne udvælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder eller fabriksafdelinger med seks arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

§ 2. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

Valg af tillidsrepræsentant

§ 3. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulig-

hed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når flere end en trediedel af de dér beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Stk. 2. Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Kvindeligt Arbejderforbund i Danmarks hovedbestyrelse og meddelt ledelsen for den pågældende virksomhed, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets hovedbestyrelse.

Stk. 3. Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt, efter at valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Til deltagelse i et af Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark arrangeret tillidsrepræsentantkursus kan der tilstås en tillidsrepræsentant frihed med løn i henhold til cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 fra Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsen.

Fællestillidsrepræsentant

§ 4. På virksomheder, hvor der er tre eller flere tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketenderi, fridage o.l. kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til arbejdsgiverens kundskab.

Stk. 2. Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres

respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

Stedfortræder for tillidsrepræsentant

§ 5. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han/hun opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til § 2.

Samarbejde

§ 6. Det er tillidsrepræsentantens - såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants - pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Klager og henstillinger

§ 7. Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kammerater ønsker det, kan han/hun forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han/hun sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det ham/hende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er hans/hendes og hans/hendes arbejdskammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Kvindeligt Arbejderforbund i Danmarks hovedbestyrelse.

Talsmand

§ 8. På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han/hun ikke arbejder, og som omfatter mindst fem arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Funktion i arbejdstiden

§ 9. Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham/hende påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at de er til mindst mulig gene for hans/hendes produktive arbejde.

Stk. 2. Dersom det er nødvendigt, at han/hun for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han/hun forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Aflønning

§ 10. Hvis aftale i henhold til § 9, stk. 2, er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han/hun for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn, jfr. § 4 i overenskomsten af 1989.

Stk. 2. En fællestillidsrepræsentant aflønnes på tilsvarende måde for de opgaver, som varetages i henhold til § 4.

Klubformand

§ 11. Hvis arbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

§ 12. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham/hende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel eller alvorlige forseelser, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1.

Afskedigelsesprocedure

§ 13. Med hensyn til fremgangsmåde ved afsked gælder reglerne i hovedaftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Overenskomstsektionen, APD.nr. 066/88.

Sikkerhedsrepræsentanter

§ 14. For sikkerhedsrepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Ikrafttræden

§ 15. Aftalen har virkning fra underskrivelsen og kan af parterne kun opsiges med 3 måneders varsel i forbindelse

med opsigelse af overenskomsten.

København, den 8. januar 1990

Kvindeligt Arbejderforbund
i Danmark

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Ellen Høegh

Niels Paludan

Oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd og overenskomstansatte i staten findes i den Personaleadministrative Vejledning. Vejledningen, der ajourføres løbende af Administrations- og Personaledepartementet, kan bestilles hos Statens Informationstjeneste, Postboks 1103, 1009 København K, tlf. 33 92 92 28 mellem kl. 8.30 - 16.00.

Nummersystemet på APD's cirkulærer kaldes for fremtiden for "APD-numre" i stedet for "LP-numre". Løbenumrene og systemet i øvrigt fortsætter uændret.

APD.nr. 12/90	Overenskomst af 8. jan. 1990	Cirkulære af 18. jan. 1990
APD j.nr. 3.kt. 1988-3111/423-13		PKAT 247 og 747
Henvendelse om dette cirkulære rettes til APD 3. kontor.		
Adresse H.C. Andersens Boulevard 43 DK-1553 København V	Telefon 33 92 33 44	Telefax 33 15 01 27

07. Rengørin. CH/md