

Løn- og Personalenyt

Orienteringsbrev nr. 2008:37 / (25. marts 2008) 8. april 2008



Delforlig for Hus/Ren-området

KL indgik den 6. marts delforlig med 3F og FOA for personale inden for det såkaldte hus/ren-område, som omfatter ca. 18.000 årsværk omfattet af:

- Overenskomst for rengøringsassistenter
- Overenskomst for husassistenter
- Overenskomst for ikke-faglærte lønarbejdere og
- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter mv.

Forliget indeholder følgende hovedelementer:

LØN

For **rengøringsassistenter, husassistenter og ikke-faglærte lønarbejdere** hæves grundlønnen et trin med fuldt gennemslag, og kvalifikationslønnen hæves ligeledes et trin.

Lønforløbet er herefter trin 13, trin 16 efter to års ansættelse ved kommunen og trin 19 efter fem års ansættelse ved kommunen.

For **tilsynsassistenter** hæves grundlønnen et trin med fuldt gennemslag, og kvalifikationslønnen hæves ligeledes et trin.

Lønforløbet er herefter trin 15, trin 19 efter to års ansættelse ved kommunen og 22 efter fem års ansættelse ved kommunen.

For **erhvervsuddannede serviceassistenter** hæves grundlønnen to trin med fuldt gennemslag, og kvalifikationslønnen hæves et trin.

Lønforløbet er herefter trin 18, og trin 22 efter 6 års ansættelse som erhvervsuddannet serviceassistent.

Lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2009.

NY LØNMODEL

En væsentlig årsag til, at lokal løn ikke har fungeret optimalt på hus/ren-området er formentligt, at de store medarbejdergrupper har en garanti-lønsmodel.

Derfor er det nu aftalt, at der indføres en kvalifikationslønsmodel til erstatning for garantilønsmodellen, som anvendes for rengøringsassistenter, husassistenter, ikke-faglærte lønarbejdere og tilsynsassistenter.

Løn- og Personalenyt udgives af KL

Weidekampsgade 10, Postboks 3370, 2300 København S • Tlf. 3370 3370 • Fax 3370 3371 •

kl@kl.dk • www.kl.dk

Evt. tvivlsspørgsmål kan rettes pr. e-mail til: lib@kl.dk, mdj@kl.dk, og til gly@kl.dk

Modellen træder i kraft den 1. april 2009 og nyansatte indtræder direkte i kvalifikationslønsmodellen.

For allerede ansatte pr. 1. april 2009 udfases garantilønsmodellen som beskrevet i forligets bilag 1.

Udfasningen indebærer en større opgave for kommunerne, som efter en overordnet lønpolitisk drøftelse med de lokale repræsentanter for organisationerne, skal forestå en omdefinering af medarbejdernes løn. Lokale aftaler / forhåndsftaler, aftalt på grundlag af garantilønsmodellen bortfalder pr. 31. marts 2009. De fremadrettede lønpolitiske sigtemærker for området indgår derfor ligeledes i drøftelsen med organisationerne.

KL udarbejder særskilt vejledningsmateriale til denne opgave.

LOKAL LØNDANNELSE

Hus/Ren-området er fortsat omfattet af lokal løndannelse. Da området imidlertid for tredje gang fik udmøntning fra gennemsnitsløngarantien, har overenskomstparterne aftalt en time-out i forhold til den klassiske afsættelse af nye lokale midler.

Konkret består ”time-out’en” i, at der for perioden den 1. april 2010 – 31. marts 2011 er aftalt to tidsbegrænsede centralt fastsatte lokallønstillæg:

For at skabe synlighed om rengørings-/servicefaget med henblik på at understøtte kommunernes mulighed for at rekruttere nye til faget ydes til nyansatte et årligt rekrutteringstillæg på 3.600 kr. (31/3-00-niveau) frem til 2 års ansættelse ved kommunen.

For at få arbejdspladserne til at fremstå velholdte og ordentlige for ansatte, brugere og borgere samtidig med at det sikres, at det arbejdsmiljømæssige fundament for velfærdsopgavernes løsning er i top ydes til ansatte med mindst to års ansættelse ved kommunen ydes et årligt tillæg for effektiv rengøring på 2.500 kr. (31/3-00-niveau).

Hus/ren-området er i overenskomstperioden undtaget fra Aftale om udmøntningsgaranti, og resultatlønsaftalen implementeres i Aftale om lokal løndannelse for Hus/ren-området.

PENSION

Pensionsraten forhøjes til 12,55%.

RENGØRINGSTEKNIKERE

En ny 1½-årig uddannelse som rengøringstekniker er på vej som en afstigningsmulighed til uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent.

Overenskomstparterne har aftalt at optage forhandlinger om overenskomstdækning af denne uddannelse, når den endelige uddannelsesbekendtgørelse foreligger.

HARMONISERING

Bestemmelserne for hovedstadsområdet er blevet redigeret.

PERSONALEPOLITISKE PROJEKTER

Endelig har parterne aftalt to personalepolitiske projekter, der skal sætte fokus på udvikling af jobfunktioner og synlighed af områdets medarbejdere i overenskomstperioden.

[Forliget kan ses her.](#)