



Finansministeriet

Administrations- og Personaledepartementet

APD.nr. 42/90

Den 19.03.1990

**CIRKULÆRE
OM OVERENSKOMST FOR ANSATTE VED STATENS
FILMCENTRALS JYLLANDSKONTOR**

1989

INDHOLD

Side

CIRKULÆRE

Almindelige bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	3

OVERENSKOMST

Løn	5
Særlig lønregulering	5
Anciennitetstillæg	5
Pension	6
Lønberegning/lønfradrag	6
Lønudbetaling	6
Overarbejde	7
Søgnehelligdage	7
Sygdom	7
Graviditet, barsel og adoption	8
Opsigelse	8
Ferie	10
Arbejdstøj	11
Hovedaftale	11
Tillidsrepræsentant	11
Ikrafttræden og opsigelse	11

BILAG

1. Aftale om tillidsrepræsentanter	12
------------------------------------	----

CIRKULÆRE
OM OVERENSKOMST FOR ANSATTE VED STATENS
FILMCENTRALS JYLLANDSKONTOR, DER BESKÆFTIGES
MED FILMEFTERSYN

Finansministeriet har den 26. februar 1990 indgået vedlagte overenskomst med Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark vedrørende løn- og arbejdsvilkår for ansatte ved Statens Filmcentrals Jyllandskontor, der beskæftiges med filmeftersyn. Overenskomstens afløser overenskomst af 13. juli 1988.

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

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 4. Pension

1. Aftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Overenskomstsektionen, om pensionsordning vil blive optrykt i et særskilt cirkulære.

Til § 10. Graviditet, barsel og adoption

2. Aftalen mellem Finansministeriet og Centralorganisationsernes Fællesudvalg om fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er optrykt i et særskilt cirkulære af 7. september 1989, APD nr. 064/89.

Til § 11. Opsigelse

3. I forbindelse med afskedigelse følges reglerne i hovedaftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel,

Overenskomstsektionen. Afskedigelsesreglerne med tilhørende bemærkninger findes i aftalens § 8, jf. i øvrigt aftalens bilag 2.

Aftalen er optrykt i Finansministeriets cirkulære af 20. juni 1988 (LP.nr. 066/88).

Til § 12. Ferie

4. De ændrede regler om særlig feriegodtgørelse har virkning fra ferieåret 1990/91 (optjeningsåret 1989). For ferieåret 1989/90 er reglerne i den oprindelige overenskomst om særlig feriegodtgørelse fortsat gældende.

Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende overenskomsten forelægges for Finansministeriet.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1989. Samtidig ophæves cirkulære af 13. juli 1988 (LP.nr. 83/88) om overenskomst for ansatte ved Statens Filmcentrals Jyllandskontor.

Finansministeriet,
Administrations- og
Personaledepartementet,
den 19. marts 1990

P.M.V.

E.B.


Carsten Holm

**OVERENSKOMST
FOR ANSATTE VED STATENS FILMCENTRALS JYLLANDS-
KONTOR, DER BESKÆFTIGES MED FILMEFTERSYN**

Løn

§ 1. Lønnen for fuldtidsbeskæftigede (38 timer ugentlig og fra 1 september 1990: 37 timer ugentlig) udgør pr. 1. marts 1989 13.409,44 kr. pr. måned og pr. 1. marts 1990 13.507,33 kr. pr. måned.

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid sker aflønning med en timeløn, der udgør 1/1976 (fra 1. september 1990, 1/1924) af årslønnen. Årslønnen udgør 12 x den til enhver tid gældende månedsløn.

Særlig lønregulering

§ 2. Grundlønnen i henhold til § 1 reguleres pr. 1. april 1990 i overensstemmelse med den eventuelle gennemsnitlige beløbsmæssige forhøjelse af lønnen til tjenestemænd på skalatrin 8-13 (stedtillægssats IV), som følger af § 14, stk. 2, i aftale af 22. juni 1989 mellem Finansministeriet og Tjenestemændenes Centralorganisationer om justering af tjenestemandslønninger m.v. fra 1. april 1989.

Anciennitetstillæg

§ 3. Der ydes anciennitetstillæg efter følgende regler:

Pr. 1. marts 1989

kr. pr. måned

Efter 1 års ansættelse

93,50

Efter 3 års ansættelse	129,85
Efter 5 års ansættelse	171,45
Efter 7 års ansættelse	207,75

Ved ansættelse på deltid udbetales anciennitetstillægget med 1/1976 (pr. 1. september 1990 1/1924) af ovenstående pr. time.

Pension

§ 4. Der indbetales med virkning fra 1. april 1990 pensionsbidrag i overensstemmelse med den pensionsordning, der aftales mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Lønberegning/lønfradrag

§ 5. Medarbejderne følger de for tjenestemænd fastsatte regler om lønberegning/lønfradrag, for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønberegning/lønfradrag for tjenestemænd.

Lønudbetaling

§ 6. De ansatte efter nærværende overenskomst anses, uanset beskæftigelsesgraden, for at være månedslønnede. Lønnen betales månedsvis bagud, og beregnes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der opgøres som følger:

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

Ved ansættelsen anses de ansatte som månedslønnede. Månedslønnen beregnes herefter som $1/12 \times B \times \text{årslønnen}$.

Som følge af arbejdstidsnedsættelsen pr. 1. september 1990

ændres divisoren i beskæftigelsesbrøken til 1676.

Overarbejde

§ 7. Ved overarbejde forstås arbejde ud over 38 timer ugentlig (fra 1. september 1990: 37 timer ugentlig).

For eventuel beordret overarbejde betales 1/1976 af årslønnen (fra 1. september 1990 1/1924) plus et tillæg på 50% heraf.

Herudover ydes for overarbejde i tiden kl. 17.00 - 06.00 samt lørdage, søn- og helligdage natpenge m.v. efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

For hver 38 timers tjeneste i tidsrummet 17.00 - 06.00 ydes $2\frac{1}{2}$ timers frihed (fra 1. september 1990 2 timers frihed for hver 37 timers tjeneste) efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

Søgnehelligdage

§ 8. Der ydes den for den ansatte sædvanlige løn på søgnehelligdage.

Sygdom

§ 9. Ved sygdom gælder reglerne i dagpengeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 205 af 28. marts 1989 med senere ændringer, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Når en arbejder har været ansat ved institutionen i et uafbrudt tidsrum af 52 uger, oppebærer pågældende under sygdom fuld løn i op til 120 dage inden for de sidste 12 måneder.

Under sygdom som følge af tilskadekomst i tjenesten gælder ovennævnte bestemmelse uden hensyn til varigheden af den pågældendes beskæftigelse.

Opsigelse på grund af sygdom kan for ansatte, som er berettiget til mere end 4 ugers 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 alt 120 kalenderdage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 dage, og mens 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 4 uger.

Stk. 3. Ansatte, som ved nærværende overenskomsts ikrafttræden er omfattet af en gunstigere sygelønsordning, opretholder denne som en personlig ordning.

Graviditet, barsel og adoption

§ 10. Medarbejderne er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg om fravær fra tjeneste i forbindelse med graviditet, barsel og adoption. Medarbejdere, der ikke har været ansat ved institutionen i et uafbrudt tidsrum af 52 uger og derfor ikke har ret til fuld løn under sygdom efter § 9, stk. 2, er i karenperioden i aftalens § 1, stk. 2, omfattet af funktionærlovens § 7 under barsel.

Opsigelse

§ 11. Der gælder nedenstående opsigelsesvarsler:

	<u>Fra institutionen</u>	<u>Fra den ansatte</u>
Indtil 3 måneders beskæftigelse	14 dage	14 dage
Efter 3 måneders beskæftigelse	1 måned	1 måned
Efter 3 års beskæftigelse	2 måneder	1 måned
Efter 6 års beskæftigelse	3 måneder	1 måned
Ansatte, der er fyldt 50 år og har mindst 12 års anciennitet ved institutionen	5 måneder	1 måned

Stk. 2. I henseende til optjening af beskæftigelsesanciennitet bortses fra afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt den ansatte genoptager arbejdet, når dette tilbydes.

Ved ledighedsperiode på over 14 dage grundet arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i anciennitetsberegningen.

Ansatte, som opsiges, eller som afbrydes i arbejdet (jf. ovenfor), 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. 3. 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.

Ferie

§ 12. De ansatte er omfattet af ferieloven.

Stk. 2. 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 egetbidrag til ATP og
- 2) den ansattes bidrag til AUD.

Stk. 4. I det beløb, der beregnes efter stk. 3. fradrages:

- 1) den ansattes eget pensionsbidrag,
- 2) udbetalt særlig feriegodtgørelse.

Stk. 5. Den særlige feriegodtgørelse udgør 1½% af beregningsgrundlaget efter stk. 3 og 4.

Arbejdstøj

§ 13. Der ydes arbejdstøj efter de ved institutionen hidtil gældende regler.

Hovedaftale

§ 14. Den mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Overenskomstsektionen, vedtagne hovedaftale finder tilsvarende anvendelse på nærværende overenskomstområde med de fornødne tilpasninger.

Tillidsrepræsentant

§ 15. Vedrørende tillidsrepræsentanter gælder den som bilag 1 til nærværende overenskomst vedhæftede aftale.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 16. Nærværende overenskomst træder - hvor intet andet er anført - i kraft den 1. marts 1989 og er gældende, indtil den af en af parterne skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 1991.

København, den 26. februar 1990

Kvindeligt Arbejderforbund
i Danmark

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Ellen Høegh

Niels Paludan

Bilag 1.

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 anerkendt 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 mulighed 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 formålstjenstligt, 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

tillidsrepræsentanternes 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 ufor-

styrret, 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 5 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, jf. §§ 1, 2 og 3 i overenskomsten af 1989.

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

Klubformand

§ 11. Hvis arbejdere 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 tvungende 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 26. februar 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. 42/90	Overenskomst af 26. februar 1990	Cirkulære af 19. marts 1990
APD j.nr. 3.kt. 1988-3111/422-3		PKAT 141
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

17.filmcent.JS/lt

