



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om

**Fællesoverenskomst mellem  
Finansministeriet og  
Lærernes Centralorganisation/  
Overenskomstansattes  
Centralorganisation  
(LC/OC-fællesoverenskomst)**

**1999**

**INDHOLD****Side****CIRKULÆRE**

Generelle bemærkninger.....	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser .....	2
Til § 2. Ansættelse mv.....	2
Til § 5. Lønanciennitet.....	2
Til § 6. Pension .....	2
Til § 7. Gruppeliv.....	3
Til § 10. Resultatløn.....	3
Til § 11. Arbejdstid .....	4
Til § 13. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage .....	4
Til § 15, stk. 3. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.....	5
Til § 18. Sygdom .....	5
Til § 19. Barsel, adoption og omsorgsdage.....	6
Til § 22. Tjenestefrihed .....	6
Til § 25. Opsigelse .....	7
Til § 26. Afskedigelsesprocedure .....	7
Til § 29. Statslig uddannelsesorlov med løn .....	7
Til § 32. Flyttegodtgørelse.....	7
Til § 41. Vilkår for elever.....	8

**OVERENSKOMST**

I. Fælles bestemmelser for måneds- og timelønnede	
§ 1. Overenskomstens område.....	11
§ 2. Ansættelse mv. ....	12
§ 3. Lønssystemet.....	12
§ 4. Løn.....	13
§ 5. Lønanciennitet .....	13
§ 6. Pension .....	14
§ 7. Gruppeliv .....	15
§ 8. Lønudbetaling, lønberegning mv. ....	16
§ 9. Lokal- og chefløn .....	16
§ 10. Resultatløn.....	16
§ 11. Arbejdstid .....	17
§ 12. Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse.....	17
§ 13. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage .....	17
§ 14. Konvertering af ydelser til faste tillæg.....	18

§ 15. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.....	18
§ 16. Særlige feriefridage .....	19
§ 17. Ferie .....	19
§ 18. Sygdom.....	19
§ 19. Barsel, adoption og omsorgsdage .....	19
§ 20. Implementering af forældreorlovsdirektivet .....	19
§ 21. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel) .....	20
§ 22. Tjenestefrihed.....	20
§ 23. Militærtjeneste mv.....	21
§ 24. Efterindtægt .....	21
§ 25. Opsigelse.....	22
§ 26. Afskedigelsesprocedure.....	22
§ 27. Senior- og fratrædelsesordninger .....	25
§ 28. Udvikling og omstilling mv. ....	25
§ 29. Statslig uddannelsesorlov med løn.....	25
§ 30. Systematisk kompetenceudvikling.....	25
§ 31. Dækning af udgifter .....	25
§ 32. Flyttegodtgørelse .....	25
§ 33. Funktionærbolig .....	26
§ 34. Telefongodtgørelse og tjenestestedstelefoner.....	26
§ 35. Arbejdstøj.....	26
§ 36. Tillidsrepræsentantregler .....	26
§ 37. Implementering af deltidsskemaet.....	26
II. Særlige bestemmelser for timelønnede	
§ 38. Timelønnede.....	26
§ 39. Søgnehelligdagsbetaling.....	27
§ 40. Øvrige vilkår.....	27
III. Elever	
§ 41. Følgende vilkår gælder for elever .....	27
IV. Forhandlingsregler mv.	
§ 42. Lokal uoverensstemmelse .....	29
§ 43. Hovedaftale .....	30
§ 44. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten .....	30



## **CIRKULÆRE OM FÆLLESOVERENSKOMST MELLE FINANSMINISTERIET OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION/ OVERENSKOMSTANSATTES CENTRALORGANISATION (LC/OC-fællesoverenskomst)**

### **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation, henholdsvis Overenskomstansattes Centralorganisation har indgået vedlagte fællesoverenskomst af 14. oktober 1999, der træder i stedet for fællesoverenskomsten af 26. november 1997.

Organisationsaftalerne supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten. Fællesoverenskomsten udgør således sammen med organisationsaftalerne det samlede overenskomstgrundlag. Fællesoverenskomsten kan derfor kun benyttes for en personalegruppe, hvis der er indgået en organisationsaftale for denne personalegruppe.

Det er aftalt mellem Finansministeriet og LC/OC, at denne fællesoverenskomst har umiddelbar virkning fra 1. april 1999 for samtlige personalegrupper, som var omfattet af fællesoverenskomsten af 26. november 1997.

Der er i overenskomsten optaget henvisninger til gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler mellem de to parter.

I øvrigt gælder aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner samt rammeaftalen om udvidet medarbejderindflydelse i statens institutioner og rammeaftalen om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i statens institutioner.

### **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

**Til § 2. Ansættelse mv.**

De ansatte er omfattet af aftale af 14. juni 1993 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

**Til § 5. Lønanciennitet**

Bestemmelsen om tillægelse af forhøjet lønanciennitet gælder alene ved nyanstillinger. For allerede ansatte kan der således ikke foretages omberegning af lønanciennitet i medfør af § 5.

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den forhøjede lønanciennitet, som den pågældende måtte have fået i henhold til punkt 2 (2. afsnit) eller punkt 3 hos en anden ansættelsesmyndighed.

Med virkning fra 1. april 1995 optjenes ved en beskæftigelse på under 15 timer pr. uge halv lønanciennitet.

**Til § 6. Pension**

Stampersonel og ansatte i forsvaret, der har ansættelse med pensionsdækning i medfør af civilarbejderloven (lov nr. 82 af 12. marts 1970, senest ændret ved lov nr. 821 af 25. november 1998), er ikke omfattet af bestemmelsen.

Ved udtrykket Adet offentlige $\cong$  i § 6, stk. 2, samt i eventuelle karensbestemmelser i organisationsaftalerne forstås staten, folkeskolen, folkekirken, tilskudsområder, (amts)kommuner, kommunale værker, koncessionerede selskaber o.l. Fravær på grund af tjenestefrihed med løn, barsel, sygdom og ferie uden løn medregnes ved opgørelse af karenstiden. Anden tjenestefrihed uden løn medregnes ikke i karenstiden.

Pensionsbidrag påbegyndes indbetalt den 1. i måneden efter at betingelserne er opfyldt - eventuelt fra førstkommende lønudbetaling.

Der gøres opmærksom på, at der udsendes særskilt cirkulære om indbetaling af pensionsbidrag under tjenestefrihed uden løn til børnepasning i henhold til lov om orlov for tjenestefrihedsperioder, der påbegyndes 1. april 2001 eller senere.

**Til § 7. Gruppeliv**

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning. Gruppelivssummen ved dødsfald udgør 250.000 kr., og præmien for den enkelte udgør 57,90 kr. mdl.

Fra 1. april 2000 hæves præmien til 78,35 kr. mdl. samtidig med, at ordningen udvides med en dækning ved kritisk sygdom på 50.000 kr., som udbetales til ansatte, der rammes af en af de i Forenede Gruppelivs standardforsikring opregnede sygdomme.

**Til § 10. Resultatløn**

Med denne nye resultatlønsbestemmelse er der samme brede grundlag for at etablere resultatlønssystemer for ansatte på "de gamle lønssystemer" som for ansatte omfattet af nye lønssystemer.

Til ansatte på de gamle lønssystemer har der hidtil kun kunnet udloddes resultatløn på grundlag af rammeaftalen om effektivisering og udvikling eller som udmøntning af lokallønspuljen. Rammeaftalen om effektivisering og udvikling bortfalder med denne nye adgang til at yde resultatløn.

Resultatløn skal ikke finansieres af pulje, men skal som alle andre lønelementer afholdes inden for de (lønsums)bevillinger, som måtte være fastsat. I de tilfælde, hvor de resultatbaserede lønformer indgår som et led i en effektivisering, der resulterer i en besparelse på driftsbevillingen, vil der imidlertid i overensstemmelse med budgetvejledningens regler herom kunne overføres midler fra driftsbevillingen til lønsumsbevillingen.

Formålet med resultatbaserede lønformer er at skabe øget udvikling og fremme effektiviteten i de statslige institutioner.

Resultatløn er i princippet forhåndsftaler, som indebærer, at løntillæg tildeles og udmøntes på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Aftaler om resultatløn indgås mellem ledelsen og vedkommende organisation/tillidsrepræsentant.

Resultatløn er et frivilligt supplement til det almindelige lønssystem.

Som udgangspunkt bør en resultatlønsaftale omfatte alle medarbejdere, der bidrager til resultatet. Resultatløn aftales typisk for grupper af ansatte, men der

er også mulighed for at indgå aftaler for enkeltpersoner, specielt for mere individualiserede stillinger.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der er omfattet af gamle lønsystemer. For så vidt angår ansatte omfattet af aftaler om nye lønsystemer henvises til tilsvarende bestemmelser heri om resultatløn.

### **Til § 11. Arbejdstid**

Bestemmelsen indebærer, at der lokalt kan indgås aftale om indførelse af fleks-tidsordninger, hvorefter den i organisationsaftalen fastsatte arbejdstidsnorm inden for nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperiode(r). Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke overtids- eller merarbejds godtgørelse.

Det bemærkes, at Finansministeriet i Personale Administrativ Vejledning (PAV), kapitel 21 har givet vejledning om udformning af flekstidsordninger.

### **Til § 13. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde 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 1. april 1995.

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 og for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

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

Ansættelsesmyndigheden kan vælge at begrænse adgangen til at konvertere over-/merarbejde til omsorgsdage.

Ansættelsesmyndigheden kan således bestemme, at der pr. kalenderår maksimalt



---

kan konverteres timer i et omfang svarende til 10 omsorgsdage, ligesom der kan fastsættes et loft for det samlede antal dage, der til enhver tid kan henstå på den enkelte medarbejders Aomsorgskonto<sup>≡</sup>. Dette loft kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

### **Til § 15, stk. 3. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.**

Bestemmelsen indebærer, at der lokalt kan indgås aftale om at konvertere friheds-optjening til kontant godtgørelse

*enten* således, at de opsparede timer altid honoreres ved optjeningsperiodens udløb med et beløb svarende til timeantallet gange timelønnen på udbetalingstidspunktet,

*eller* således, at der løbende udbetales et procenttillæg til timelønnen for arbejde i aften- og nattimerne svarende til værdien af den optjente frihed (ved 2 timers opsparing for hver 37 timer eksempelvis et tillæg på 5,4 pct.).

### **Til § 18. Sygdom**

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 er det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan reglen om opsigelse med forkortet varsel dog anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999. Ved anvendelse af reglen om opsigelse med forkortet varsel finder de hidtil gældende regler anvendelse, jf. § 17 i LC/OC-fællesoverenskomsten af 26. november 1997 med tilhørende bemærkninger.

120-dagesreglens ophør skal ses i sammenhæng med statslige arbejdspladsers forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og ønsket om en større indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om der skal ske opsigelse af en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og

herunder anvende det sociale kapitel i staten, bør overvejes, før der skrives til opsigelse. Evt. opsigelse er ikke afhængig af antallet af sygedage.

Det henstilles til styrelserne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom og som mod forventning på ny er blevet arbejdsduelige, genansættes hvis forholdene i øvrigt tillader det.

### **Til § 19. Barsel, adoption og omsorgsdage**

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets cirkulære af 11. juni 1999 om barselsfonden.

### **Til § 22. Tjenestefrihed**

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed og lønafkortning for tjenestemænd, der varetager ombud o.lign.

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og slægtninge.

De ansatte er omfattet af Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkeskolen ansatte personale.

### **Til § 25. Opsigelse**

Det henstilles til styrelserne, at man i forbindelse med ansættelse af personale overvejer genansættelse af personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, f.eks. på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

For månedslønnede, der tidligere har været ansat på timeløn, medtages den op-tjente opsigelsesanciennitet under timelønsansættelse ved umiddelbar overgang til månedsløn ved samme institution.

### **Til § 26. Afskedigelsesprocedure**

#### **Til punkt 2 og punkt 8**

Den meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen, der skal gives til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved fremsendelse af kopi af

opsigelsesbrevet henholdsvis bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, som følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Meddelelse sendes til medlemsorganisationens *hovedkontor*. Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

### **Til punkt 5**

Voldgiftsretten nedsættes af parterne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale.

### **Til § 29. Statslig uddannelsesorlov med løn**

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under statslig uddannelsesorlov med løn henvises til Finansministeriets cirkulære om videre- og efteruddannelsesfonden.

### **Til § 32. Flyttegodtgørelse**

Der kan kun ydes flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

Pr. 1. april 2000 er der aftalt en række ændringer i aftalen om flyttegodtgørelse, herunder satserne for supplerende flyttegodtgørelse, som afløser eventuelle satser, der måtte fremgå af organisationsaftalerne.

### **Til § 41. Vilkår for elever**

#### **Ferieregler**

Elever er omfattet af ferieloven. Opmærksomheden henledes på de særlige regler om elevers ferie, som er fastsat i ferielovens § 7, stk. 1.

Ifølge denne bestemmelse har elever ret til 5 ugers ferie med fuld løn. Elevers ferieret gælder i det første og andet ferieår, efter at ansættelsen er påbegyndt. Har elever ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler arbejdsgiveren løn i de resterende dage, jf. ferielovens § 7, stk. 1.

Er uddannelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli, har elever ret til 5 ugers ferie i dette ferieår, jf. ferielovens § 7, stk. 2.

Ifølge praksis ydes der ferie med løn, når en elev fortsætter i institutionen efter udstået læretid.

Eleverne er i øvrigt omfattet af aftalen om ferie i sin helhed.

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves cirkulære af 26. november 1997 (Fmst. nr. 68/97) om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation.

Finansministeriet

Den 14. oktober 1999

P.M.V

E.B.

**Helene Rasmussen**



## LC/OC-FÆLLESOVERENSKOMST

### Afsnit I. Fælles bestemmelser for måneds- og timelønnede

#### § 1. Overenskomstens område

Denne overenskomst, der er indgået i henhold til hovedaftale af 3. marts 1994 mellem Finansministeriet, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation (LC/OC), har bindende virkning for

- 1) de ministerier, styrelser og institutioner, der er omfattet af en organisationsaftale, jf. stk. 2, indgået af Finansministeriet og LC, OC eller en organisation, der er medlem af LC eller OC, og for
- 2) organisationer, der er tilsluttet LC eller OC, og som har indgået organisationsaftale(r), jf. stk. 2.

Stk. 2. De enkelte personalegruppers specielle løn- og ansættelsesvilkår fremgår af organisationsaftaler, der indgås mellem den/de berørte medlemsorganisation(er) og Finansministeriet.

Stk. 3. Der kan optages drøftelse mellem Finansministeriet og LC, henholdsvis OC om delegationsoverenskomsters inddragelse under fællesoverenskomsten.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
  - a) staten, folkeskolen, folkekirken,
  - b) kommuner,
  - c) Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner,
  - d) statsfinansierede virksomheder,
  - e) tilskudsområder,
  - f) koncessionerede virksomheder,
  - g) aktieselskaber,

- 2) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de under 1) nævnte områder,
- 3) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 1) nævnte områder,
- 4) andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
- 5) personer, der er fyldt 70 år.

Stk. 5. Dækningsområdet i øvrigt for de enkelte forhandlingsområder fremgår af organisationsaftalerne.

## **§ 2. Ansættelse mv.**

Ved annoncering skal fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaftale oplyses.

## **§ 3. Lønssystemet**

De ansatte kan være skalatrinsaflønnet efter den for perioden 1. april 1999 - 31. marts 2002 gældende lønjusteringsaftale, eller de kan have et særskilt lønforløb, som er aftalt mellem parterne i organisationsaftalen.

Stk. 2. Årslønnen for ansatte, som er skalatrinsaflønnede, fastsættes og reguleres efter den for perioden 1. april 1999 - 31. marts 2002 gældende lønjusteringsaftale.

Stk. 3. Årslønnen for ikke-skalatrinsaflønnede reguleres i overensstemmelse med den lønreguleringsaftale, som fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 4. Hvor intet andet er anført i organisationsaftalen, gælder for skalatrinsaflønnede de stedtillæg, som fremgår af lønjusteringsaftalen.

Stk. 5. Hvis det efter arbejdets art er hensigtsmæssigt at aflønne på akkord, med bonusløn eller anden præstationsbetinget aflønningsform, kan der lokalt optages forhandling herom.

#### **§ 4. Løn**

Ansatte, som er omfattet af denne overenskomst, aflønnes med de lønninger og eventuelle særlige tillæg, som fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 2. For ansatte, som er timelønnede, jf. § 38, fastsættes timelønnen som 1/1924 af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.

Stk. 3. For elever i staten er lønnen en fast procentdel af lønnen for en udlært på begyndelsestrin i henhold til organisationsaftalens bestemmelser herom, jf. § 41, punkt 5.

Stk. 4. De ansatte er omfattet af aftalen om udligningstillæg ved institutioners flytning til lavere stedtillægsområde.

#### **§ 5. Lønanciennitet**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 5, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på lønskalaens 1. trin, medmindre der tillægges anciennitet efter punkt 2 eller 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

2. Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsættes lønancienniteten på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten. Endvidere kan ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

3. Ved ansættelser, hvor der ikke forudsættes en uddannelse, kan ansættelsesmyndigheden tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifika-



tioner af betydning for arbejdets udførelse.

Såfremt en lønmodtager, der tidligere har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet ved ansættelsesmyndigheden, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

4. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

5. Der kan i ganske særlige tilfælde ske begrænsning af lønancienniteten efter forudgående aftale mellem parterne i organisationsaftalen.

## § 6. Pension

Styrelsen indbetaler pensionsbidrag til den pensionskasse/det pensionselskab, der er angivet i organisationsaftalen.

Pensionsbidragets størrelse, den pensionsgivende løn, krav om beskæftigelsesperiode (karenstid), beskæftigelsesgrad og alder fremgår af organisationsaftalen, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Der indbetales endvidere pensionsbidrag for ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, der i øvrigt opfylder organisationsaftalens, henholdsvis pensionsordningens betingelser med hensyn til alder og ansættelsesvarighed, når ansættelsen har varet 6 måneder. Pensionsbidraget indbetales med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen eller fra det senere tidspunkt, hvor betingelserne med hensyn til alder og ansættelse i det offentlige er opfyldt.

Stk. 3. Der indbetales med virkning fra 1. april 2000 pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale.

Stk. 4. Vedtægter/regulativer for pensionsordningerne og fremtidige ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

Stk. 5. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

Stk. 6. De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om indbetaling af pensionsbidrag af faste tillæg til stillingsgrupper.

## **§ 7. Gruppeliv**

For alle månedslønnede betales præmie til den for statsansatte i Forenede Gruppeliv tegnede gruppelivsordning (Aftale nr. 85034).

## **§ 8. Lønudbetaling, lønberegning mv.**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud.
2. *Månedslønnede* følger de regler, der gælder for tjenestemænd om lønfradrag/lønberegning, jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd, dog således at de i aftalens afsnit I, pkt. 2.a) nævnte beregningsfaktorer udgør henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

For *timelønnede* beregnes lønnen ved til- og fratræden på andre tidspunkter end ved en normal lønudbetalingsperiodes påbegyndelse og afslutning som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget for de timer, for hvilke den ansatte er berettiget til løn. Samme be-

regningsmetode anvendes

- i tilfælde, hvor en ansat er fraværende fra tjenesten i enkelte dage under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag
- i tilfælde, hvor der skal foretages lønberegning for enkelte dage.

### **§ 9. Lokal- og chefløn**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokalløn og chefløn.

### **§ 10. Resultatløn**

Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

Stk. 2. Bestemmelsen gælder ikke for medarbejdere, der er omfattet af protokol-lat 1 til aftalen om lokalløn og chefløn.

### **§ 11. Arbejdstid**

De ansatte er omfattet af de i organisationsaftalen fastsatte arbejdstidsregler.

Stk. 2. Der kan i øvrigt indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler.

Stk. 3. Der kan lokalt (ekskl. undervisningsområdet) indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger.

### **§ 12. Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse.

### **§ 13. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage**

Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afvikles inden for de afspadseringsfrister,

der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale eller ved lokal aftale, kan den ansatte i stedet for over-/merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for eventuel opsparet frihed for arbejde på ubekvemme tidspunkter, som ikke er blevet afholdt inden afspadseringsfristens udløb.

Stk. 3. 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 4 i nævnte aftale.

Stk. 4. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelserne i stk. 1 og 2 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med over-/merarbejdsbetaling.

Stk. 5. Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af over-/merarbejdstimer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer.

Den enkelte medarbejder skal imidlertid som minimum have adgang til i hvert kalenderår at konvertere et timetal svarende til 10 omsorgsdage, men således at ansættelsesmyndigheden samtidig kan fastsætte et maksimum for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Dette maksimum kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

#### **§ 14. Konvertering af ydelser til faste tillæg**

De ansatte er omfattet af rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg.

#### **§ 15. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.**

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. til tjenestemænd.

Stk. 2. Natpenge mv. kan ikke ydes samtidig med overarbejdsbetaling/af-spadsering på områder, hvor der er hjemmel til større overarbejdstillæg end 50 pct. for nogle eller alle overarbejdstimer.

Stk. 3. På områder, hvor der efter organisationsaftalen er adgang til at optjene betalt frihed for arbejde i aften- og nattimerne, kan der lokalt indgås aftale om, at den optjente frihed honoreres kontant ved optjeningsperiodens udløb, eller at frihedsopsparingen konverteres til et timebaseret procenttillæg til lønnen for arbejde i aften- og nattimerne.

### **§ 16. Særlige feriefridage**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om særlige feriefridage.

### **§ 17. Ferie**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie.

### **§ 18. Sygdom**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulærer af 25. maj 1977, 2. maj 1978 og 26. marts 1998.
2. Timelønnede ikke-funktionærer er omfattet af reglerne i dagpengeloven.

### **§ 19. Barsel, adoption og omsorgsdage**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om fravær fra tjenesten på grund af barsel, adoption og omsorgsdage.

### **§ 20. Implementering af forældreorlovsdirektivet**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisati-

onerne om implementering af forældreorlovsdirektivet.

### **§ 21. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel)**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokale aftaler om job på særlige vilkår.

### **§ 22. Tjenestefrihed**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 8, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.
2. Det er vedkommende ansættelsesmyndigheds ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.
3. De ansatte har i øvrigt ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.
4. Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag til uddannelsesformål kan gives efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.
5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at styrelsen og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

### **Barns 1. sygedag**

6. Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når:

- det er barnets første sygedag,

- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- forholdene på tjenestestedet tillader det,
- barnet er under 18 år og
- barnet er hjemmeværende.

Fraværet noteres på den liste, der føres om de ansattes sygefravær.

7. 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 vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulærer af 25. maj 1977, 2. maj 1978 og 26. marts 1998.

8. Adgangen til tjenestefrihed efter punkt 6 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

Stk. 2. Tjenestefrihed til uddannelses- og børnepasningsorlov efter orlovsloven er omfattet af reglerne i Finansministeriets cirkulære om orlov til uddannelse og børnepasning.

### **§ 23. Militærtjeneste mv.**

Funktionærlovens regler om militærtjeneste mv. finder anvendelse for funktionærer. Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse finder tilsvarende anvendelse for månedslønnede ikke-funktionærer.

### **§ 24. Efterindtægt**

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Stk. 2. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

### **§ 25. Opsigelse**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

<b>Ansættelsestid</b>	<b>Fra arbejdsgiver</b>	<b>Fra den ansatte</b>
Efter 3 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Det er forudsat, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved institutionen i de anførte tidsrum.

Varslerne bortfalder i tilfælde af, at der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse på grund af arbejdsmangel.

## **§ 26. Afskedigelsesprocedure**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 10, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, med henblik på at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

2. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den an-



---

satte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

**3.** Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

**4.** Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem organisationen og ansættelsesmyndigheden, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

**5.** Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter, kan sagen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

**6.** Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

7. Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til overenskomstens § 36.

8. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

9. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

10. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i arbejdstagerens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en uberettiget bortvisning, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

## **§ 27. Senior- og fratrædelsesordninger**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om senior- og fratrædelsesordninger.

## **§ 28. Udvikling og omstilling mv.**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om udvikling og omstilling mv. i statens institutioner, herunder

videreførelse af udviklings- og omstillingsfonden.

### **§ 29. Statslig uddannelsesorlov med løn**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om videreførelse af statslig uddannelsesorlov med løn.

### **§ 30. Systematisk kompetenceudvikling**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

### **§ 31. Dækning af udgifter**

De ansatte er omfattet af tjensterejseaftalen, der er indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

### **§ 32. Flyttegodtgørelse**

Såfremt en ansat forflyttes til et andet tjenestested inden for ansættelsesområdet og i denne anledning bliver nødsaget til at foretage flytning af husstand og bohav, ydes der godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

### **§ 33. Funktionærbolig**

Såfremt der til en stilling er knyttet en funktionærbolig, og det af tjenstlige grunde er nødvendigt, at denne bliver beboet af den ansatte, er den pågældende forpligtet til at flytte ind i boligen. Lejevilkårene fastsættes efter de regler, der gælder for statens tjenestemænds tjenesteboliger.

### **§ 34. Telefongodtgørelse og tjenestestedstelefoner**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om telefongodtgørelse og tjenestestedstelefoner.

### **§ 35. Arbejdstøj**

Der kan udleveres arbejdstøj i overensstemmelse med de lokalaftaler mv., der er gældende på institutionerne.

### **§ 36. Tillidsrepræsentantregler**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter i staten mv.

### **§ 37. Implementering af deltidsdirektivet**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om implementering af deltidsdirektivet.

## **Afsnit II. Særlige bestemmelser for timelønnede**

### **§ 38. Timelønnede**

Ansættelse på timelønsvilkår sker, enten når det er bestemt i organisationsaftalen, eller når ansættelsen er af midlertidig forbigående karakter (f.eks. vikariater, sæson-, tids- eller opgavebestemt arbejde).

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker normalt efter 1 års ansættelse, medmindre andet er aftalt i organisationsaftalen. Ved overgang til ansættelse på månedsløn ved den samme institution medregnes ansættelsen som timelønnet som anciennitetsgivende.

Stk. 3. Fortsat anvendelse af timelønsansættelse ud over 1 år fra ansættelsestidspunktet kan ske i ganske særlige tilfælde, f.eks. hvor der er tale om en løs beskæftigelse på arbejdspladsen.

### **§ 39. Søgnehelligdagsbetaling**

Til timelønnede ydes betaling for søgnehelligdage svarende til lønnen ekskl. særlige ydelser for det antal timer, som pågældende skulle have udført, såfremt søgnehelligdagen havde været en normal arbejdsdag.

### **§ 40. Øvrige vilkår**

Overenskomstens fællesbestemmelser (§§ 1-37) samt §§ 42-43 er gældende for timelønsansatte med følgende undtagelser: §§ 7, 22 (punkt 1-5), 23 og 24.

## **Afsnit III. Elever**

### **§ 41. Følgende vilkår gælder for elever**

#### **1. Område**

De i denne paragraf nævnte bestemmelser gælder for elever, der indgår uddannelsesaftaler i henhold til lbekg. nr. 122 af 5. februar 1997 om erhvervsuddannelser med senere ændringer og tilhørende uddannelsesbekendtgørelser inden for overenskomstens dækningsområde, jf. i øvrigt organisationsaftalerne.

Overenskomstens fællesbestemmelser (§§ 1-37) samt §§ 42-43 er gældende for elever med undtagelse af §§ 5, 6, 7, 13, 14, 18 (punkt 2), 21, 22 (punkt 1-5), 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 og 34. Endvidere gælder overenskomstens afsnit II ikke for elever.

## **2. Formkrav**

Der oprettes ved ethvert ansættelsesforhold en skriftlig uddannelsesaftale på den af Undervisningsministeriet godkendte formular. Aftalen skal underskrives af parterne ved ansættelsesforholdets begyndelse.

## **3. Læretid mv.**

Uddannelsens varighed fremgår på de enkelte områder af lov om erhvervsuddannelser og den relevante uddannelsesbekendtgørelse.

## **4. Prøvetid**

Prøvetiden er 3 måneder. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøve-tiden, der forlænges tilsvarende.

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

## **5. Løn**

Lønnen for elever i staten fremgår af organisationsaftalen.

## **6. Lønanciennitet**

Elever, som tidligere har været i et uddannelsesforløb i henhold til erhvervsuddannelsesloven og har gennemgået relevante fag i forhold til det nye uddannelsesforløb, kan ved beregning af lønanciennitet medtage dette.

## **7. Pension**

For elever, hvis løn er fastsat som en procentdel af et skalatrin (og som omfattes af de i organisationsaftalerne anførte pensionsordninger), beregnes den pensionsgivende løn som følger:

Den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin reduceres med 37.600 kr. (1. oktober 1997-niveau) inkl. procentregulering heraf, og multipliceres med elevlønsprocenten. Hertil lægges beløbet på 37.600 kr., inkl. procentregulering.

### **8. Arbejdstid**

Elevers arbejdstid er den normale ugentlige arbejdstid, jf. organisationsaftalen.

### **9. Overarbejde**

Elever kan ikke deltage i overarbejde.

### **10. Befordring**

Elever er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om befordringsgodtgørelse, jf. Finansministeriets cirkulære af 15. december 1995 og 21. oktober 1996 om vilkår ved ansættelse af erhvervsuddannelseselever og erhvervsgrunduddannelseselever (Fmst. nr. 54/95 og Fmst. nr. 72/96).

### **11. Refusion af erhvervsuddannelseselevs udgifter under skoleophold**

Under elevens erhvervsskoleophold refunderer institutionen elevens udgifter til bøger og andet undervisningsmateriale, der ikke udleveres af erhvervsskolen, under forudsætning af fornøden attestation af regningen af erhvervsskolen.

Under elevens eventuelle ophold på et skolehjem, refunderer praktikstedet, ligeledes elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet, herunder omkostningerne til kost og logi mv.

### **12. Uoverensstemmelser**

Uoverensstemmelser mellem elev og praktiksted søges forligt ved forhandling under organisationsaftaleparternes medvirken forinden indbringelse for tvistighedsnævnet.

Parterne er enige om, at der optages forhandlinger om ovennævnte regler, såfremt der sker ændringer i lov om erhvervsuddannelser og Ferieloven.

## **Afsnit IV. Forhandlingsregler mv.**

### **§ 42. Lokal uoverensstemmelse**

Forinden der i en sag om lokal uenighed, om forståelsen eller anvendelsen af fællesoverenskomsten og tilhørende bilag og organisationsaftalen afholdes mæglingsmøde, jf. hovedaftalens § 7, stk. 1, skal der lokalt afholdes møde mellem repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling for vedkommende aftaleområde.

Mødet skal afholdes inden for en frist af 2 uger. Fristen kan ved aftale mellem institutionen og forbundets lokale afdeling forlænges. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange sagen indbragt direkte for mæglingsmøde.

Såfremt en af parterne ønsker det, udarbejdes skriftlige mødereferater, som bør indeholde:

- 1) en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om,
- 2) hvem der deltog i mødet,
- 3) hvor og hvornår mødet fandt sted,
- 4) parternes stilling til uenigheden,
- 5) parternes enighed om sagens overgivelse til forhandling og afgørelse mellem på den ene side Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation/vedkommende organisation og på den anden side Finansministeriet, jf. hovedaftalen
- 6) de lokale parters underskrift.

Der kan ikke ved lokale forhandlinger træffes aftale, som strider mod overenskomstens og/eller organisationsaftalens bestemmelser.

### **§ 43. Hovedaftale**

De ansatte er omfattet af hovedaftale af 3. marts 1994 mellem Finansministeriet, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation.

### **§ 44. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

Overenskomsten har virkning fra 1. april 1999 og kan af de underskrivende parter hver for deres vedkommende opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2002.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 26. november 1997.

Stk. 3. En opsigelse af overenskomsten medfører, at de indgåede organisationsaftaler er opsagt samtidig med overenskomsten med virkning fra varslets udløb, jf. stk. 1.

København, den 14. oktober 1999

Lærernes  
Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Overenskomstansattes  
Centralorganisation

**Finn Busse Jensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

**Marianne Brinch-Fischer**



Cirkulære af 14. oktober 1999

Fmst. nr. 021/99

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Finansministeriet, 11. kontor

Adresse:

Christiansborg Slotsplads 1

DK-1218 København K

Telefon 33 92 33 33

Telefax 33 32 80 30

J.nr. 99-50/60110-26

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes  
ved henvendelse til Schultz Information,  
tlf. 43 63 23 00.

Pris      kr.