



Cirkulære om

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

2002

---

**INDHOLD** **Side**
**Cirkulære**

Generelle bemærkninger .....	5
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser .....	6
Til § 4. Lønanciennitet .....	6
Til § 5. Pension.....	6
Til § 6. Gruppeliv .....	7
Til § 8. Resultatløn .....	7
Til § 9. Arbejdstid .....	8
Til § 10. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage.....	8
Til § 11, stk. 3. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.....	9
Til § 13. Tjenestefrihed.....	9
Til § 15. Generelle aftaler.....	9
Til § 17. Opsigelse.....	10
Til § 18. Afskedigelsesprocedure .....	10
Til § 19. Flyttegodtgørelse.....	12
Til § 25. Elever .....	12
Til § 28. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	12

**Fællesoverenskomst****I. Fælles bestemmelser for måneds- og timelønnede**

§ 1. Overenskomstens område.....	13
§ 2. Ansættelse mv. ....	14
§ 3. Løn .....	14
§ 4. Lønanciennitet.....	15
§ 5. Pension .....	16
§ 6. Gruppeliv.....	17
§ 7. Lønudbetaling, lønberegning mv. ....	17
§ 8. Resultatløn.....	17
§ 9. Arbejdstid.....	18
§ 10. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage .....	18
§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv. ....	19
§ 12. Sygdom.....	19
§ 13. Tjenestefrihed .....	20
§ 14. Militærtjeneste mv. ....	21
§ 15. Generelle aftaler .....	21
1. Lokalløn	

---

2. Chefløn	
3. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg	
4. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet	
5. Decentrale arbejdstidsaftaler	
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden	
7. Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse	
8. Tjenesterejser	
9. Ferie	
10. Barsel, adoption og omsorgsdage	
11. Orlov til børnepasning	
12. Opsparing af frihed	
13. Tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående	
14. Tillidsrepræsentanter	
15. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel)	
16. Senior- og fratrædelsesordninger	
17. Distancearbejde	
18. Implementering af forældreorlovsdirektivet	
19. Implementering af deltidsdirektivet	
20. Udviklings- og Omstillingsfonden	
21. Kompetencefonden	
22. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner	
§ 16. Efterindtægt.....	22
§ 17. Opsigelse .....	22
§ 18. Afskedigelsesprocedure.....	23
§ 19. Flyttestedgørelse .....	26
§ 20. Funktionærbolig.....	26
§ 21. Arbejdstøj.....	26
<b>II. Særlige bestemmelser for timelønnede</b>	
§ 22. Timelønnede.....	26
§ 23. Søgnehelligdagsbetaling .....	27
§ 24. Øvrige vilkår .....	27
<b>III. Særlige bestemmelser for elever</b>	
§ 25. Elever.....	27
<b>IV. Forhandlingsregler mv.</b>	

---

§ 26. Lokal uoverensstemmelse.....	29
§ 27. Hovedaftale.....	30
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten .....	30
<b>Bilag</b>	
Bilag 1. Afskedigelsesprocedure.....	33

---

## **CIRKULÆRE OM FÆLLESOVERENSKOMST MELLEM FINANSMINISTERIET OG LÆRERNES CENTRAL- ORGANISATION/OVERENSKOMSTANSATTES CENTRALORGANISATION (LC/OC-FÆLLESOVERENSKOMST)**

### **Generelle bemærkninger**

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

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 2002 for samtlige personalegrupper, der er omfattet af fællesoverenskomsten af 14. oktober 1999.

Der er i overenskomsten henvist til gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er hovedsageligt oplyst i én bestemmelse, § 15. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler mellem de to parter.

Den tidligere bestemmelse om særlige feriefridage er udgået, da aftalen herom er ophævet. De særlige feriefridage er konverteret til særlige feriedage og er blevet en del af ferieaftalen. Overgangsregler for allerede ansatte fremgår af denne.

Endvidere er den tidligere bestemmelse om telefongodtgørelse og tjenestestedstelefon udgået, da aftalen herom er ophævet pr. 1. april 2002. Med ophævelsen er der ikke tilsigtet nogen ændring i de enkelte statsinstitutioners anvendelse af telefongodtgørelse eller tjenestestedstelefon. Der vil herefter ikke være nogen

aftalemæssig begrænsning i institutionernes adgang til efter tjenstligt behov at betale helt eller delvis for telefonudgifter mv.

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 § 4. Lønanciennitet**

Bestemmelserne i § 4 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse i lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.

Bestemmelsen om tillæggelse af forhøjet lønanciennitet gælder alene ved nyanstillinger. Ansættelsesmyndigheden kan således ikke foretage omberegning af lønanciennitet i medfør af § 4 for allerede ansatte.

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

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

### **Til § 5. 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 "det offentlige" i 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.

Parterne drøfter i overenskomstperioden krav til ydelsessammensætningen i de overenskomstbaserede, bidragsdefinerede pensionsordninger.

I overenskomstperioden drøfter Finansministeriet og CFU ændringer af bestemmelsen om, at tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden ikke kan finde sted, således at tilbagekøb inden for nærmere angivne grænser kan finde sted i tilfælde af emigration.

Der henvises til cirkulære af 30. maj 2001 (Perst. nr. 020-01) punkt 5 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 § 6. Gruppeliv**

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning. Gruppelivssummen ved dødsfald udgør 275.000 kr. Præmien for den enkelte udgør 78,35 kr. pr. måned. Fra **1. april 2003** udgør præmien 98,35 kr. pr. måned.

#### **Til § 8. Resultatløn**

Bestemmelsen gælder for ansatte, der er omfattet af nyt eller gammelt lønsystem. Bestemmelsen giver således samme brede grundlag for at etablere resultatbaserede lønformer for ansatte på nye og gamle lønsystemer.

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 bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/tillidsrepræsentant indgår aftaler om resultatløn.

Resultatløn er et frivilligt supplement til det almindelige lønsystem.

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

hed for at indgå aftaler for enkeltpersoner, specielt for mere individualiserede stillinger.

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 ansættelsesmyndigheden imidlertid i overensstemmelse med budgetvejledningens regler herom kunne overføre midler fra driftsbevillingen til lønsumsbevillingen.

### **Til § 9. Arbejdstid**

Bestemmelsen indebærer, at de lokale parter kan indgå 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 fleks-tidsordningen 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 fleks-tidsordninger.

### **Til § 10. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage**

Ansatte, herunder også ansatte, 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.

### **Til § 11, stk. 3. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.**

Bestemmelsen indebærer, at de lokale parter kan indgå aftale om at konvertere friheds-optjeningen til kontant godtgørelse

*enten* således, at de opsparede timer altid bliver honoreret ved optjeningsperiodens udløb med et beløb svarende til timeantallet gange timelønnen på udbetalings-tidspunktet,



---

eller således, at der løbende bliver udbetalt 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 § 13. Tjenestefrihed**

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed og lønafkortning for tjenestemænd, der varetager ombud o.l., for tiden cirkulære af 25. november 1985.

De ansatte er omfattet af Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkeskolen ansatte personale.

### **Til § 15. Generelle aftaler**

#### **Til nr. 10.**

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

### **Til § 17. Opsigelse**

Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte ansatte på de statslige arbejdspladser.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende det sociale kapitel i staten. Eventuel opsigelse er ikke afhængig af antallet af sygedage.

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

Endvidere henstilles det, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, f.eks. på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

Månedslønnede, der tidligere har været ansat på timeløn, medtager den optjente opsigelsesanciennitet under timelønsansættelse ved umiddelbar overgang til månedsløn ved samme institution.

Det samme gælder ved optjening af anciennitet i forbindelse med fratrædelsesgodtgørelse.

### **Til § 18. Afskedigelsesprocedure**

Personalestyrelsen henstiller til selvejende institutioner, at der sker høring af den ansatte, forinden der træffes beslutning om afsked/bortvisning, i de tilfælde, hvor partshøring ikke følger af andre bestemmelser.

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. søgnehelligdage.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

Afgiver ansættelsesmyndigheden således opsigelsen en onsdag, skal organisationen anmode om forhandling tirsdag i den anden uge (under forudsætning af at der ikke i perioden er søgnehelligdage), for at 14-dages fristen er overholdt.

Har ansættelsesmyndigheden afgivet opsigelsen til en månedslønnet f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.

Afholder overenskomstens/organisationsaftalens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Den meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender 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.

---

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

Kravet til beskæftigelsens varighed for at en organisation kan kræve en afskedigelsessag forhandlet og eventuelt fagretsligt behandlet er ændret. Endvidere er procedurerne for fagretslig behandling ændret. Disse ændringer har virkning for afskedigelser, der finder sted den 1. oktober 2002 eller senere. Afskedigelser, der finder sted før 1. oktober 2002 følger de hidtidige regler, der er optrykt i bilag 1. Datoen på afskedigelsesbrevet er bestemmende for, om de nye eller de gamle regler skal anvendes.

Parterne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale nedsætter voldgiftsretten.

### **Til § 19. Flyttegodtgørelse**

Ansættelsesmyndigheden kan kun yde flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

### **Til § 25. Elever**

Elever er omfattet af ferieloven og aftalen mellem Finansministeriet og CFU om ferie. Der henvises til Finansministeriets og CFU's Ferievejledning

De i stk. 7 nævnte 37.600 kr. er det tidligere dyrtidstillæg (28.080 kr.) omregnet til 1. oktober 1997-niveau.

### **Til § 28. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves cirkulære af 14. oktober 1999 (Fmst. nr. 021-99) om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation.

Finansministeriet,  
Personalestyrelsen

Den 3. september 2002

P.M.V  
E.B.

**Marianne Hansen**

---

## 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, som den/de berørte medlemsorganisation(er) og Finansministeriet indgår.

*Stk. 3.* Finansministeriet og LC, henholdsvis OC kan optage drøftelse 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. Løn**

De ansattes lønninger og eventuelle særlige tillæg fremgår af organisationsaftalen.

*Stk. 2.* For timelønnede ansatte, jf. § 22, er timelønnen  $1/1924$  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. § 25, stk. 5.

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

## **§ 4. Lønanciennitet**

Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt, at de ansatte er omfattet af følgende fælles regelsæt:

*Stk. 1.* Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på lønska-læns 1. trin, medmindre den ansatte får tillagt anciennitet efter stk. 2 eller 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

---

*Stk. 2.* Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsætter ansættelsesmyndigheden 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.

*Stk. 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 kvalifikationer 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.

*Stk. 4.* De ansatte optjener fuld lønanciennitet ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.

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

## **§ 5. Pension**

Ansættelsesmyndigheden 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.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler endvidere pensionsbidrag for ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, der i øvrigt opfylder organisationsaftalens, henholdsvis pensionsordningens betingelser med hensyn til alder og ansættelsens varighed, når ansættelsen har været 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 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.

## **§ 6. Gruppeliv**

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



## § 7. Lønudbetaling, lønberegning mv.

Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt, at de ansatte er omfattet af følgende fælles regelsæt:

*Stk. 1.* Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud.

*Stk. 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* beregner ansættelsesmyndigheden 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 beregningsmetode 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.

## § 8. Resultatløn

De lokale parter kan aftale 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 ansatte, der er omfattet af bilag 1 til aftalen om chefløn.

## § 9. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af de i organisationsaftalen fastsatte arbejdstidsregler.

*Stk. 2.* De lokale parter kan i øvrigt indgå arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler.

*Stk. 3.* De lokale parter (ekskl. undervisningsområdet) kan indgå aftale om indførelse af flekstidsordninger.

## **§ 10. 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.* Ansættelsesmyndigheden registrerer sådanne omsorgsdage/-timer 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. Den ansatte afvikler omsorgsdagene/-timerne 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 ansatte 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 være lavere end 10 dage.

## **§ 11. 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.* Ansættelsesmyndigheden kan ikke yde natpenge mv. samtidig med overarbejdsbetaling/afspadsring 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 de lokale parter indgå aftale om, at den optjente frihed honoreres kontant ved optjeningsperiodens udløb, eller at frihedsopsparringen konverteres til et timebaseret procenttillæg til lønnen for arbejde i aften- og nattimerne.

## **§ 12. Sygdom**

Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt, at de ansatte er omfattet af følgende fælles regelsæt:

*Stk. 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 og 26. marts 1998.

*Stk. 2.* Timelønnede ikke-funktionærer er omfattet af reglerne i dagpengeloven.

## **§ 13. Tjenestefrihed**

Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt, at de ansatte er omfattet af følgende fælles regelsæt:

*Stk. 1.* Ansættelsesmyndigheden kan give tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

*Stk. 2.* Det er vedkommende ansættelsesmyndigheds ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

*Stk. 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.

*Stk. 4.* Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Fi-

nansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

*Stk. 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**

*Stk. 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.

*Stk. 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 og 26. marts 1998.

*Stk. 8.* Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 6 for den enkelte ansatte.

## **§ 14. Militærtjeneste mv.**

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

## § 15. Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af følgende til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Lokalløn.
2. Chefløn.
3. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96).
4. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst.nr. 029-02).
5. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst.nr. 064-99).
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 28/10 1996 (Fmst.nr. 73/96).
7. Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse, for tiden Fmst. cirk. 10/1 2000 (Fmst.nr. 002-00).
8. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
9. Ferie, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst.nr. 027-02).
10. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst.nr. 012-02).
11. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
12. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02).
13. Tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst. 014-02).
14. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 7/9 2000 (Perst.nr. 071-00).
15. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).
16. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 21/9 1999 (Fmst.nr. 022-99).
17. Distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 29/5 1998 (Fmst.nr. 047-98).
18. Implementering af forældreorlovsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 3/7 1997 (Fmst.nr. 41/97).
19. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
20. Udviklings- og Omstillingsfonden, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst.nr. 025-02).
21. Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst.nr. 026-02).

22. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst.nr. 023-02).

### § 16. 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.

### § 17. Opsigelse

Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt, at de ansatte er omfattet af følgende fælles regelsæt:

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

*Stk. 2.* For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

<b>Ansættelsestid</b>	<b>Fra arbejdsgiver</b>	<b>Fra den ansatte</b>
Under 3 mdr.	fra dag til dag	fra dag til dag
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.

### § 18. Afskedigelsesprocedure

Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt, at de ansatte er omfattet af følgende fælles regelsæt, der har virkning for afskedigelser, der finder sted den 1. oktober 2002 eller senere. Afskedigelser, der finder sted før 1. oktober 2002, følger de hidtidige regler, der er optrykt i bilag 1. Ved afskedigelse/bortvisning af en til-

---

lidsrepræsentant den 1. oktober 2002 eller senere finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.

*Stk. 1.* Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter reglerne i stk. 2-19.

*Stk. 2.* Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke organisationen nedlægger 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 ansattes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter opsigelsens afgivelse.

*Stk. 3.* Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 6 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

*Stk. 4.* Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 6 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Forhandlingen afholdes senest 14 dage efter anmodningens fremsættelse.

*Stk. 5.* Opnår organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enighed ved foranævnte forhandling, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandlingen afholdes senest 1 måned efter anmodningens fremsættelse.

*Stk. 6.* Opnår overenskomstens/organisationsaftalens parter ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve sagen behandlet ved en voldgift, hvis den afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiften sammensættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

*Stk. 7.* Har parterne ikke opnået enighed om udpegning af opmand senest 14 dage efter at klageskrift er afgivet, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udmelde opmanden.

*Stk. 8.* Personalestyrelsen, eller hvem de bemyndiger dertil, afgiver svarskrift senest 8 uger efter at klageskriftet er fremsendt.

*Stk. 9.* Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

*Stk. 10.* De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 4 - 9 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, hvorvidt udeblivelsen må antages at skyldes lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

*Stk. 11.* Ved overskridelse af en af de af stk. 8 og 9 omfattede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

*Stk. 12.* Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

*Stk. 13.* Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

*Stk. 14.* Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

*Stk. 15.* Bestemmelserne i stk. 1-14 omfatter ikke bortvisning. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) begære berettigelsen af en bortvisning forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.



*Stk. 16.* Opnår overenskomstens/organisationsaftalens parter ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet i en i denne anledning nedsat voldgift. Bestemmelserne i stk. 6 – 11 finder tilsvarende anvendelse.

*Stk. 17.* Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten finder, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

*Stk. 18.* Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

*Stk. 19.* Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

## **§ 19. Flyttegodtgørelse**

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

## **§ 20. Funktionærbolig**

Hvis 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 følger de regler, der gælder for statens tjenestemænds tjenesteboliger.

## **§ 21. Arbejdstøj**

Ansættelsesmyndigheden kan udlevere arbejdstøj i overensstemmelse med de lokalaftaler mv., der er gældende på institutionerne.

## Afsnit II. Særlige bestemmelser for timelønnede

### § 22. 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 indgår ansættelsen som timelønnet som anciennitetgivende.

*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.

### § 23. Søgnehelligdagsbetaling

Til timelønnede yder ansættelsesmyndigheden 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.

### § 24. Øvrige vilkår

Overenskomstens fællesbestemmelser (§§ 1-21) samt §§ 26-27 er gældende for timelønsansatte med følgende undtagelser: § 6 f.s.v.a. deltidsansatte timelønnede samt § 13, stk. 1-5, §§ 14 og 16.

## Afsnit III. Særlige bestemmelser for elever

### § 25. Elever

#### Område

*Stk. 1.* De i denne paragraf nævnte bestemmelser gælder for elever, der indgår uddannelsesaftaler i henhold til lbkg. nr. 724 af 25. juli 2000 om erhvervsuddannelser med senere ændringer og tilhørende uddannelsesbekendtgørelser inden for overenskomstens dækningsområde, jf. i øvrigt organisationsaftalerne.

Overenskomstens fællesbestemmelser (§§ 1-21) samt §§ 26-27 er gældende for elever med undtagelse af §§ 4, 10, 12, stk. 2, § 13, stk. 1-5, § 15, nr. 3, nr. 15-17 og nr. 20-22 samt §§ 17-20. Endvidere gælder overenskomstens afsnit II ikke for elever.

### **Formkrav**

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden udfærdiger ved ethvert ansættelsesforhold en skriftlig uddannelsesaftale på den af Undervisningsministeriet godkendte formular. Aftalen skal underskrives af parterne ved ansættelsesforholdets begyndelse.

### **Læretid mv.**

*Stk. 3.* Uddannelsens varighed fremgår på de enkelte områder af lov om erhvervsuddannelser og den relevante uddannelsesbekendtgørelse.

### **Prøvetid**

*Stk. 4.* Prøvetiden er 3 måneder. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, der forlænges tilsvarende.

I prøvetiden kan begge parter hæve uddannelsesaftalen uden begrundelse og uden varsel.

### **Løn**

*Stk. 5.* Lønnen for elever i staten fremgår af organisationsaftalen.

### **Lønanciennitet**

*Stk. 6.* 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.

### **Pension**

*Stk. 7.* 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.

### **Arbejdstid**

*Stk. 8.* Elevers arbejdstid er den normale ugentlige arbejdstid, jf. organisationsaftalen.

### **Overarbejde**

*Stk. 9.* Elever kan ikke deltage i overarbejde.

### **Befordring**

*Stk. 10.* 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).

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

*Stk. 11.* Under elevens erhvervsskoleophold refunderer institutionen elevens udgifter til bøger og andet undervisningsmateriale, der ikke udleveres af erhvervsskolen, under forudsætning af fornøden attestations 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.

### **Uoverensstemmelser**

*Stk. 12.* 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.**

### **§ 26. 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 repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling for vedkommende aftaleområde holde møde.

Mødet skal afholdes inden for en frist af 2 uger. Institutionen og forbundets lokale afdeling kan aftale at forlænge fristen. 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.

Ved lokale forhandlinger kan parterne ikke træffe aftale, som strider mod overenskomstens og/eller organisationsaftalens bestemmelser.

### **§ 27. Hovedaftale**

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

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

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2002 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves overenskomst af 14. oktober 1999.

*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 3. september 2002

Lærernes  
Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Overenskomstansattes  
Centralorganisation

**Finn Busse Jensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

**Marianne Hansen**



## Afskedigelsesprocedure

**Nedenstående regler træder i stedet for fællesoverenskomstens § 18 ved afskedigelser, der finder sted før 1. oktober 2002.**

Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt, at de ansatte er omfattet af følgende fælles regelsæt:

**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 ansatte 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 for afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til overenskomstens § 36<sup>1</sup>.

**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.

---

<sup>1</sup> Henvisningen er til LC/OC-fællesoverenskomsten 1999.

**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.

Cirkulære af 3. september 2002

Perst. nr. 037-02

PKAT

J.nr. 02-332/51-1

Pris: 25,00 kr.

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen  
Frederiksholms Kanal 6  
1220 København K

Telefon 3392 4049  
Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til  
Schultz Information  
Telefon 4363 2300