



Cirkulære om

Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK)

2005

Cirkulære af 25. april 2006

PKAT nr.

J.nr. 05-332/01-4

Perst. nr. 023-06

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	6
Ikrafttræden	13

Fællesoverenskomst

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.15

§ 1. Dækningsområde	15
§ 2. Ansættelse	16

Kapitel 2. Løn mv.17

§ 3. Løn	17
§ 4. Lønanciennitet (fælles regelsæt)	17
§ 5. Resultatløn	18
§ 6. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)	18
§ 7. Pension	18
§ 8. Gruppeliv og kritisk sygdom	20

Kapitel 3. Arbejdstid mv.21

§ 9. Arbejdstid	21
§ 10. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage	21
§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.	22

Kapitel 4. Fravær 23

§ 12. Sygdom (fælles regelsæt)	23
§ 13. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)	23
§ 14. Barns 1. sygedag (fælles regelsæt)	24
§ 15. Militærtjeneste mv.	24

Kapitel 5. Opsigelse og afsked 25

§ 16. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)	25
§ 17. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)	25
§ 18. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)	26
§ 19. Bortvisning (fælles regelsæt)	28

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser	29
§ 20. Flyttegodtgørelse	29
§ 21. Funktionærbolig	29
§ 22. Arbejdstøj	29
§ 23. Efterindtægt	29
Kapitel 7. Timelønnede	30
§ 24. Anvendelse af timeløn	30
§ 25. Søgnehelligdagsbetaling	30
§ 26. Lønberegning	30
§ 27. Opsigelse	31
§ 28. Øvrige vilkår	31
Kapitel 8. Elever	32
§ 29. Område	32
§ 30. Prøvetid	32
§ 31. Løn mv.	32
§ 32. Arbejdstid	33
§ 33. Befordring	33
§ 34. Refusion af erhvervsuddannelseselevs udgifter under skoleophold	33
§ 35. Uoverensstemmelser	33
Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.	34
§ 36. Hovedaftale	34
§ 37. Lokal uoverensstemmelse	34
§ 38. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	34
Bilag 1. Generelle aftaler	37

Indholdsfortegnelse

Cirkulære om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK)

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Statsansattes Kartel har indgået vedlagte fællesoverenskomst af 20. april 2006, der erstatter fællesoverenskomsten af 2. juli 2002.

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

Det er aftalt mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, at fællesoverenskomsten har umiddelbar virkning fra 1. april 2005 for samtlige personalegrupper, der er omfattet af fællesoverenskomsten af 2. juli 2002.

For at forenkle cirkulærer og aftaler er systematikken ændret så gentagelse af bestemmelser, der f. eks. er reguleret i anden aftale eller i lovgivning, er udeladt. På tilsvarende måde er gentagelse i cirkulæreteksten af selve aftalen søgt undgået.

Der er sket en række redaktionelle ændringer af overenskomsten, som bl.a. nu er struktureret i 8 kapitler med følgende overskrifter:

1. Overenskomstens område mv.
2. Løn mv.
3. Arbejdstid
4. Fravær
5. Opsigelse og afsked
6. Øvrige bestemmelser
7. Timelønnede
8. Elever

Cirkulære

De ansatte er omfattet af en række generelle aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er oplistet i bilag 1. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler mellem de samme parter.

Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt en række tværgående og fælles bestemmelser for de ansatte. Ved tværgående og fælles bestemmelser er paragraffen efterfulgt af ”(fælles regelsæt)”.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til kapitel 2. Løn mv.

Til § 4. lønanciennitet

Bestemmelserne i § 4 gælder tilsvarende for 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 nyansettelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den forhøjede lønanciennitet, som den pågældende måtte have fået i henhold til stk. 3 eller stk. 4 hos en anden ansættelsesmyndighed.

Til § 5. Resultatløn

Resultatlønsbestemmelsen giver samme grundlag for at etablere resultatløn for ansatte på gamle lønsystemer som for ansatte på nye lønsystemer.

Resultatløn er 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 udmøntes som engangsvederlag.

Resultatløn er et frivilligt supplement til det almindelige lønsystem.

Bestemmelsen gælder ikke for ansatte, der er omfattet af særlige regler om resultatløn, f.eks. aftalen om chefløn.

Til § 7. Pension

Stampersonel og andre ansatte i forsvaret m.v., der har ansættelse med pensionsdækning i medfør af civilarbejderloven (lovbekendtgørelse nr. 254 af 19. marts 2004) er ikke omfattet af bestemmelsen.

Ved udtrykket "det offentlige" i stk. 2 og 3, 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 indbetales fra den 1. i måneden efter at betingelserne er opfyldt - eventuelt fra førstkommende lønudbetaling.

Til § 8. Gruppeliv og kritisk sygdom

Ansatte der er omfattet af StK:Pension, og for hvem der indbetales pensionsbidrag i henhold til § 7, stk. 2 eller 3, er omfattet af StK:Pensions gruppelivsordning og er derfor ikke omfattet af statens gruppelivsordning (aftale nr. 85034). Ansatte, som ikke opfylder karensbestemmelserne i § 7 stk. 2 eller 3, er omfattet af statens gruppelivsordning (aftale nr. 85034).

Ansatte, der ikke er omfattet af StK:Pension, er omfattet af statens gruppelivsordning (aftale nr. 85034), hvis der ikke er en gruppelivsordning i den pensionsordning, som de pågældende er omfattet af.

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning for gruppelivsforsikring og kritisk sygdom. Aktuel forsikringsoversigt med oplysninger om præmie, forsikringssummer og begunstigeelse m.v. findes på Forenede Gruppelivs hjemmeside - www.fg.dk - under aftale nr. 85034.

Til kapitel 3. Arbejdstid

Til § 10. Konvertering af ikke-afviklet over- eller merarbejde til omsorgsdage

Adgangen til at konvertere over-/merarbejde gælder også for ansatte, der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen.

Til § 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

Til stk. 3. Bestemmelsen indebærer, at de lokale parter kan indgå aftale om at konvertere frihedsoptjeningen til kontant godtgørelse

enten således, at de opsparende timer altid bliver honoreret ved optjenningsperiodens udløb med et beløb svarende til timeantallet gange timelønnen på udbetalingstidspunktet,

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 3 timers opsparing for hver 37 timer eksempelvis et tillæg på 8,1 pct.)

For ansatte, der omfattes af bestemmelserne i aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten, gøres opmærksom på, at disse bestemmelser med virkning fra 1. oktober 2006 indeholder fravigelser fra natpengeaftalen.

Til kapitel 4. Fravær

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 pensionsvæsenes cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkeskolen ansatte personale.

Til kapitel 5. Opsigelse og afsked

Til § 16. Opsigelsesvarsler mv.

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

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 aftale om job på særlige vilkår (socialt kapitel). Eventuel opsigelse er ikke afhængig af et bestemt antal 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.

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.

Til stk. 5

Den meddelelse om afskedigelse, henholdsvis bortvisning, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelses-/bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

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

Til § 17. Forhandlingsprocedure ved afsked

Til stk. 3-4

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

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 sønehelligdage), 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.

Til § 18. Indbringelse for faglig voldgift

Til stk. 2

Parterne i vedkommende organisationsaftale nedsætter voldgiftsretten, jf. hovedaftalen.

Til stk. 3-6

Jf. bemærkningerne til § 17, stk. 3-4 om opgørelse af frister.

Til § 19. Bortvisning

Til stk. 1

Jf. bemærkningerne til § 16, stk. 5 om meddelelse til organisationen samt til § 17, stk. 3-4 om opgørelse af frister.

Til kapitel 6. Øvrige bestemmelser

Til § 20. Flyttegodtgørelse

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

Til kapitel 7. Timelønnede

Til § 27. Øvrige vilkår

Ved sygdom er timelønnede ikke-funktionærer omfattet af reglerne i dagpengeloven.

Aftalerne i bilag 1 gælder også for timelønnede.

Til kapitel 8. Elever

Til § 28. Område

Til stk. 1

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om erhvervsuddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 183 af 22. marts 2004.

Til § 32. Befordring

Den befordring, der efter de nævnte cirkulærer, ydes en særlig befordringsgodtgørelse for, og som arbejdsgiveren modtager tilskud til fra Arbejdsgiverenes Elevrefusion, kan aldrig udgøre en tjenesterejse.

Hvis en elev imidlertid er på tjenesterejse, er den pågældende herunder omfattet af reglerne i tjenesterejseaftalen.

Til bilag 1. Generelle aftaler

Aftalerne mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i bilag 1 er en del af det samlede overenskomstgrundlag.

Ad Pkt. 2

Rammeaftalen omfatter de personalegrupper, for hvilke der indgås aftale om nye lønsystemer.

Ad Pkt. 6

De ansatte er omfattet af pensionsaftale af 30. april 2005 (Perst. nr. 015-05) mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, herunder Statsansattes Kartel om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte). Aftalen erstatter pensionsaftalen af 16. august 1993 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Ad Pkt. 7

De lokale parter kan indgå aftale om indførelse af flekstidsordninger

Ad Pkt. 12

Reglerne om særlige feriedage i ferieaftalen ændres med virkning fra ferieåret 2007/2008.

Ad pkt. 13

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets cirkulære af 29. marts 2005 om barselsfonden.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves cirkulære af 2. juli 2002 (Perst. nr. 015-02) om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 25. april 2006

P.M.V.

E.B.

Anne Kathrine Braad

Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK)

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Denne overenskomst er indgået i henhold til hovedaftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK). Den har bindende virkning for

1. de ministerier, styrelser og institutioner, der er omfattet af en organisationsaftale indgået i henhold til denne overenskomst af, eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet, og StK eller en organisation, der er medlem af StK, og for
2. organisationer, der er tilsluttet StK, og som har indgået organisationsaftale.

Stk. 2. Overenskomsten suppleres og/eller fraviges af de organisationsaftaler, der er tilknyttet overenskomsten, jf. stk. 1.

Stk. 3. Finansministeriet og Statsansattes Kartel 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 og folkekirken
 - b) kommuner
 - c) Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner
 - d) statsfinansierede virksomheder
 - e) virksomheder på tilskudsområder
 - f) koncessionerede virksomheder
 - g) aktieselskaber.

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

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

§ 2. Ansættelse

Ved annoncering skal fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaf-tale oplyses.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

De ansattes lønninger og eventuelle tillæg fremgår af den enkelte organisationsaftale.

§ 4. Lønanciennitet (fælles regelsæt)

Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på lønskalens 1. trin, medmindre den ansatte opnår anciennitet efter stk. 2-5. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåned 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, hvor uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse regnes med i lønancienniteten.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan regnes med efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 4. Ved ansættelser, hvor der ikke forudsættes en uddannelse, kan ansættelsesmyndigheden forhøje lønancienniteten, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Stk. 5. Hvis en lønmodtager, der tidligere har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, regnes tidligere optjent lønanciennitet ved ansættelsesmyndigheden med. Det gælder dog kun, hvis den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

Kapitel 2. Løn mv.

Stk. 6. 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. 7. Lønancienniteten kan i ganske særlige tilfælde begrænses efter forudgående aftale mellem parterne i organisationsaftalen.

§ 5. 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 ansatte, der er omfattet af særlige regler om resultatløn.

§ 6. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvist bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning, jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd. De nævnte beregningsfaktorer i aftalens afsnit I, pkt. 2.a) udgør dog nu henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

§ 7. Pension

De ansatte er omfattet af den pensionsordning for ikke-pensionssikrede overenskomstansatte under Statsansattes Kartel (StK:Pension), der blev etableret pr. 1. april 1990.

Stk. 2. For ansatte, der

1. er fyldt 25 år og
2. har mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år og
3. har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit

indbetales et pensionsbidrag på 12,50 pct. af de pensionsgivende løndele. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til StK:Pension, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3. For ansatte, der

1. er fyldt 20 år og
2. har mindst 9 måneders sammenlagt beskæftigelse i det offentlige og
3. har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit

indbetales et pensionsbidrag på **9,28 pct.** af de pensionsgivende løndele. **Pr. 1. oktober 2006** forhøjes pensionsbidraget til **10,28 pct.** Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til StK:Pension, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4. Ansatte, der er omfattet af stk. 3, overgår til pensionsbidrag efter stk. 2, når de opfylder de deri fastsatte betingelser.

Stk. 5. For ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, der opfylder overenskomstens betingelser i øvrigt, indbetales - når ansættelsen har varet 6 måneder - pensionsbidrag efter stk. 3, henholdsvis stk. 2, med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen eller fra det senere tidspunkt, hvor øvrige betingelser i stk. 2 henholdsvis stk. 3 er opfyldt.

Stk. 6. For ansatte, der overgår til ansættelse i staten direkte fra en privat ansættelse eller fra en ansættelse i en (amts)kommune, og som under denne har været omfattet af en pensionsordning som led i ansættelsen, indbetales pensionsbidrag efter reglerne i stk. 3, indtil de pågældende opfylder betingelserne i stk. 2.

Kapitel 2. Løn mv.

30 kalenderdages afbrydelse eller derunder betragtes som direkte overgang.

Stk. 7. 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. 8. 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.

§ 8. Gruppeliv og kritisk sygdom

For ansatte, der ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, betaler ansættelsesmyndigheden præmie til gruppelivsforsikringen for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

Kapitel 3. Arbejdstid mv.

§ 9. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af bestemmelserne i aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten, medmindre andet fremgår af den enkelte organisationsaftale.

Stk. 2. For ansatte, hvis arbejdstidsregler er fastsat i den enkelte organisationsaftale, suppleres disse med bestemmelserne i §§ 10.

§ 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. Finansministeriets og centralorganisationernes aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Den ansatte afvikler omsorgsdagene/-timerne i overensstemmelse med reglerne 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.

Kapitel 3. Arbejdstid mv.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum for antallet af over-/merarbejdstimer, som den enkelte ansatte kan konvertere til omsorgsdage/-timer. Den enkelte ansatte skal dog som minimum kunne konvertere et timetal svarende til 10 omsorgsdage i hvert kalenderår. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Dette maksimum kan dog ikke være mindre 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.

Stk. 2. Natpenge kan ikke ydes samtidig med overarbejdsbetaling/afspadsering på områder, hvor overarbejdstillægget udgør mere end 50 pct. for nogle eller alle overarbejdstimer.

Stk. 3. På områder, hvor der efter organisationsaftalen er mulighed for at optjene betalt frihed for arbejde i aften- og nattimerne, kan de lokale parter indgå aftale om, at den optjente frihed udbetales kontant ved optjeningsperiodens udløb, eller at frihedsopsparingen konverteres til et timebaseret procenttillæg til lønnen for arbejde i aften- og nattimerne.

Kapitel 4. Fravær

§ 12. Sygdom (fælles regelsæt)

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 cirkulære af 1. december 2003.

§ 13. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

De ansatte har 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. 2. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

Stk. 5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Kapitel 4. Fravær

§ 14. Barns 1. sygedag (fælles regelsæt)

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

- a) det er barnets første sygedag
- b) hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
- c) forholdene på tjenestestedet tillader det
- d) barnet er under 18 år og
- e) barnet er hjemmeværende.

Stk. 2. Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

Stk. 3. Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 1 for den enkelte ansatte.

§ 15. Militærtjeneste mv.

Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse gælder tilsvarende for månedslønnede ikke-funktionærer.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 16. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

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

Stk. 2. Månedslønnede ikke-funktionærer kan ansættes tidsbegrænset til sæsonbetonet arbejde. Ansættelsen ophører i så fald på det aftalte tidspunkt uden yderligere varsel.

Stk. 3. Hvis ansættelsesperioden for en sæsonansat forlænges kortvarigt på grund af forhold, som ikke kunne forudses ved ansættelsen kan opsigelse i forbindelse med forlængelse af ansættelsesforholdet finde sted med 1 uges varsel til udgangen af en uge. De medarbejdergrupper, der kan omfattes af forkortet opsigelsesvarsel, fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 4. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 6 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

§ 17. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-5. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 19.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter, at opsigelsen er afgivet.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

Stk. 3. 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 kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

Stk. 5. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

§ 18. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 19.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 17, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift, ved at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiftsretten sammensættes efter reglerne i hovedaftalen.

Stk. 4. Er parterne ikke blevet enige om at udpege en opmand senest 14 dage efter, at klageskriftet er afgivet, kan Arbejdsrettens formand anmodes om at udpege opmanden.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelsen af sagen.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 19. Bortvisning (fælles regelsæt)

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter bortvisningen kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

Stk. 2. Bliver overenskomstens/organisationsaftalens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 18, stk. 2-8 gælder også ved bortvisning..

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. 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. 5. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 20. Flyttegodtgørelse

Hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en ansat til et andet tjenestested inden for ansættelsesområdet, og den ansatte i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohavn, betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 21. Funktionærbolig

Hvis der til en stilling er knyttet en funktionærbolig, som det af tjenstlige grunde er nødvendigt at den ansatte bor i, er den pågældende forpligtet til at flytte ind i boligen. Lejevilkårene følger de regler, der gælder for statens tjenestemænds tjenesteboliger.

§ 22. Arbejdstøj

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

§ 23. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Stk. 2. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, hvor dødsfaldet sker, regnes ikke med i efterindtægten.

Kapitel 7. Timelønnede

Kapitel 7. Timelønnede

§ 24. Anvendelse af timeløn

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

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

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

Stk. 4. Timelønnen beregnes som $1/1924$ af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.

§ 25. Søgnehelligdagsbetaling

På søgnehelligdage betaler ansættelsesmyndigheden løn ekskl. særlige ydelser for det antal timer, som den timelønnede skulle have udført, hvis søgnehelligdagen havde været en normal arbejdsdag.

§ 26. Lønberegning

Ved til- og fratræden på andre tidspunkter end ved en normal lønudbetalingsperiodes begyndelse og afslutning beregner ansættelsesmyndigheden lønnen for de timer, for hvilke den timelønnede er berettiget til løn, som $1/1924$ af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget. Samme beregningsmetode anvendes:

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

§ 27. Opsigelse

For timelønnede ikke-funktionærer, der har været uafbrudt ansat ved institutionen i de anførte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
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

Stk. 2. Varslerne i stk. 1 bortfalder, hvis der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse på grund af arbejdsmangel.

§ 28. Øvrige vilkår

Timelønnede er ud over bestemmelserne i §§ 23-26 omfattet af overenskomstens §§ 1-7, 9-12, 14, 16-22, 36 og 37. Timelønnede med mindst 15 timers beskæftigelse er tillige omfattet af § 8.

Kapitel 8. Elever

Kapitel 8. Elever

§ 29. Område

Bestemmelserne i kapitel 8 gælder for elever, der indgår uddannelsesaftaler i henhold til loven om erhvervsuddannelser med tilhørende uddannelsesbekendtgørelser inden for overenskomstens dækningsområde, jf. i øvrigt organisationsaftalerne.

Stk. 2. Elever er omfattet af overenskomstens §§ 1-2, 5-9, 11-12, 14-15, 22-23, 36 og 37. Også aftalerne nr. 1-8, 10-17, 21-22, og 26 i bilag 1 gælder for elever.

§ 30. Prøvetid

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

Stk. 2. I prøvetiden kan begge parter hæve uddannelsesaftalen uden begrundelse og uden varsel.

§ 31. Løn mv.

Lønnen for elever i staten fremgår af den enkelte organisationsaftale.

Stk. 2. Elever, som tidligere har været i et uddannelsesforløb i henhold til erhvervsuddannelsesloven og har gennemgået relevante fag i forhold til det nye uddannelsesforløb, kan medtage dette, når lønancienniteten beregnes.

Stk. 3. For elever, hvis løn er fastsat som en procentdel af et skalatrin (og som omfattes af de anførte pensionsordninger i organisationsaftalerne), 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.

§ 32. Arbejdstid

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

Stk. 2. Elever kan ikke deltage i overarbejde.

§ 33. Befordring

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

§ 34. Refusion af erhvervsuddannelseselevs udgifter under skoleophold

Under elevens erhvervsskoleophold refunderer institutionen elevens udgifter til bøger og andet undervisningsmateriale, der ikke udleveres af erhvervsskolen. Dokumentation for udgifterne skal attesteres af erhvervsskolen.

Stk. 2. Under elevens eventuelle ophold på et skolehjem refunderer praktikstedet elevens udgifter til den forholdsmæssige betaling for opholdet, som skolehjemmet har fastsat, herunder omkostningerne til kost og logi mv.

§ 35. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser mellem elev og praktiksted søges forligt ved forhandling under organisationsaftalparternes medvirken, før uoverensstemmelserne indbringes for tvistighedsnævnet.

Stk. 2. Parterne er enige om, at reglerne genforhandles, hvis der sker ændringer i lov om erhvervsuddannelser og ferieloven.

Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.

Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.

§ 36. Hovedaftale

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

§ 37. Lokal uoverensstemmelse

Repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling for vedkommende aftaleområde skal holde møde, før der i en sag om lokal uenighed om forståelsen eller anvendelsen af fællesoverenskomsten og tilhørende bilag og organisationsaftalen holdes mæglingmøde, jf. hovedaftalens § 7, stk. 1.

Stk. 2. Mødet skal holdes 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 behandlet direkte på mæglingmøde.

Stk. 3. Hvis en af parterne ønsker det, udarbejdes der skriftlige mødereferater, der 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 Statsansattes Kartel/vedkommende organisation og på den anden side Finansministeriet, jf. hovedaftalen
6. de lokale parters underskrift.

Stk. 4. Ved lokale forhandlinger kan parterne ikke træffe aftale, som strider mod overenskomstens og/eller organisationsaftalens bestemmelser.

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2005. Samtidig ophæves overenskomsten af 2. juli 2002

Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.

Stk. 2. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

Stk. 3. En opsigelse af overenskomsten medfører, at de indgåede organisationsaftaler er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 20. april 2006

Statsansattes Kartel
Peter Waldorff

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Klaus Matthiesen

Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.

Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-27. Ansatte, der følger arbejdstidsaftalen for tjenestemænd er dog ikke omfattet af pkt. 7 og 8.

Ved overenskomstforhandlingerne 2005 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer til de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst.nr. 029-02).
2. *Rammeaftalen om nye lønsystemer, for tiden Fmst. Cirk. 19/11 2003 (Perst.nr. 076-03).
3. *Lokalløn, for tiden Fmst. cirk. 13/8 2003 (Perst.nr. 069-03).
4. *Chefløn, for tiden Fmst. cirk. 13/8 2003 (Perst.nr. 070-03).
5. Protokollat II om ydelse af udligningstillæg til tjenestemandslignende ansatte og overenskomstansatte ved institutioners flytning til lavere stedtil-lægsområde til aftale om justering af tjenestemandslønninger, for tiden Fmst. cirk. 2/6 2005 (Perst.nr. 028-05).
6. *Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 27/5 2005 (Perst.nr. 015-05)
7. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst.nr. 064-99).
8. *Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse, for tiden Fmst. cirk. 24/3 2006 (Perst.nr. 021-06).
9. *Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96).
10. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Fmst.nr. 055-03).
11. *Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
12. *Ferie, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst.nr. 027-02).

Bilag 1. Generelle aftaler

13. *Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 15/9 2005 (Perst.nr. 048-05).
14. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
15. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02).
16. *Tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst. 014-02).
17. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 27/6 2003 (Perst.nr. 053-03).
18. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).
19. *Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 7/10 2005 (Fmst.nr. 050-05).
20. *Distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Fmst.nr. 039-05)
21. Implementering af forældreorlovsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 3/7 1997 (Perst.nr. 41/97).
22. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
23. *Udviklings- og Omstillingsfonden, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst.nr. 019-05).
24. *Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst.nr. 020-05).
25. *Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst.nr. 017-05).
26. *Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 29/4 2005 (Perst.nr. 016-05).
27. *Integrationsstillinger, for tiden Fmst. cirk. 29/6-2005 (Perst.nr. 036-05).