

Cirkulære om overenskomst for

## **Korrespondenter i staten**

**2008**

Cirkulære af 24. marts 2009

PKAT nr. 540

J.nr. 08-333/31-23

Perst. nr. 019-09



# Indholdsfortegnelse

## **Cirkulære**

Generelle bemærkninger .....	5
Ikrafttræden .....	6

## **Overenskomst**

### **Kapitel 1. Overenskomstens område mv. .... 7**

§ 1. Overenskomstens område.....	7
§ 2. Ansættelse mv.....	8

### **Kapitel 2. Løn mv..... 8**

§ 3. Løn.....	8
§ 4. Basisløn.....	8
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn .....	9
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. ....	9
§ 7. Ansatte før 1. april 1999 .....	9
§ 8. Lønregulering .....	10
§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv.....	10
§ 10. Pension .....	11
§ 11. Valgfrihed mellem pension og løn .....	12
§ 12. Midlertidig tjeneste i højere stilling .....	13
§ 13. Gruppeliv .....	13

### **Kapitel 3. Arbejdstid .....13**

§ 14. Arbejdstid.....	13
§ 14 A. Plustid .....	14
§ 15. Merarbejde .....	16
§ 16. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage .....	19

### **Kapitel 4. Fravær..... 20**

§ 17. Sygdom (fælles regelsæt) .....	20
§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt) .....	20
§ 19. Militærtjeneste mv.....	22

<b>Kapitel 5. Opsigelse og afsked .....</b>	<b>23</b>
§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt) .....	23
§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt).....	24
§ 22. Indbringelse for faglig voldgift .....	26
§ 23. Bortvisning.....	27
<b>Kapitel 6. Øvrige bestemmelser.....</b>	<b>28</b>
§ 24. Flyttegodtgørelse.....	28
§ 25. Efterindtægt .....	28
§ 26. Lokal uoverensstemmelse.....	28
§ 27. Hovedaftale.....	29
§ 28. Timelønnede.....	29
§ 29. Opsigelse af overenskomsten .....	30
Bilag 1. Generelle aftaler .....	31
Bilag 2. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. ....	33
Bilag 3. Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.....	37

# Cirkulære om overenskomst for korrespondenter i staten

## Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet har med Forbundet Kommunikation og Sprog indgået vedlagte overenskomst af 18. marts 2009 for korrespondenter i staten.
2. De ansatte er omfattet af en række generelle aftaler indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er hovedsageligt oplyst i bilag 1. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler indgået mellem de samme parter.
3. Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

*Bilag 1:* Generelle aftaler

*Bilag 2:* Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

*Bilag 3:* Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg

4. Lønninger og tillæg i overenskomsten og bilagene er anført i **grundbeløb pr. 1. oktober 1997**, medmindre andet fremgår.
5. Overenskomsten er bygget op omkring 6 kapitler, hvorefter bestemmelserne er placeret under relevant overskrift:
  1. Overenskomstens område mv.
  2. Løn mv.
  3. Arbejdstid
  4. Fravær
  5. Opsigelse og afsked
  6. Øvrige bestemmelser

For at lette overblikket er næsten alle Finansministeriets cirkulærebemærkninger opført som *cirkulærebemærkninger* til de enkelte bestemmelser i overenskomsten.

Der er ikke med de redaktionelle ændringer tilsigtet nogen ændringer i bestemmelse-nes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

### **Ikrafttræden**

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 10. februar 2006 om overenskomst for korrespondenter i staten (Perst. nr. 008-06).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 24. marts 2009

P.M.V.

E.B.

**Toke Hørsted Jensen**

# Overenskomst for korrespondenter i staten

## Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

### § 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter medlemmer af Forbundet Kommunikation og Sprog med korrespondentuddannelse fra handelshøjskolerne, hvor fremmedsprogligt arbejde udgør en overvejende del af den enkeltes arbejdstid, eller når uddannelsen er en nødvendig forudsætning for væsentlige arbejdsopgaver.

*Stk. 2.* 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 områder, der er nævnt i nr. 1,
3. personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1,
4. personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

*Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:*

*Uddannelsen anses for en nødvendig forudsætning for væsentlige arbejdsopgaver i tilfælde, hvor korrespondenten permanent er beskæftiget med f.eks. oversættelse, tolkning og anden kommunikation på fremmedsprog eller sagsbehandling på basis af fremmedsprogligt materiale i en væsentlig del af arbejdstiden.*

*Overenskomstens parter kan endvidere ved forhandling godkende andre uddannelsesformer som værende berettiget til ansættelse efter overenskomsten.*

*Finansministeriet skal for sit vedkommende intet indvende imod, at overenskomsten, hvor det er muligt, også bringes i anvendelse på overenskomstansatte korrespondenter i tilskudsberettigede institutioner.*

*Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 2:*

*Betegnelsen "kommuner" i stk. 2, nr. 1, litra b, omfatter i denne sammenhæng også regioner, kommunale fællesskaber og statslig-kommunale fællesskaber mv.*

## **§ 2. Ansættelse mv.**

Ved annoncering skal overenskomsten oplyses.

*Cirkulærebemærkninger til § 2:*

*I de tilfælde, hvor der opslås stillinger, hvor fremmedsprogligt arbejde udgør en overvejende del af arbejdstiden, eller hvor en erhvervsproglig uddannelse er en nødvendig forudsætning for væsentlige arbejdsopgaver, skal der henvises til nærværende overenskomst, da stillingen vil kunne besættes i henhold til denne. Det henstilles, at der gives meddelelse om ansættelsen til vedkommende tillidsrepræsentant.*

## **Kapitel 2. Løn mv.**

### **§ 3. Løn**

Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløns, jf. § 5.

### **§ 4. Basisløn**

Basislønnen udgør 200.000 kr. årligt.

Basislønnen forhøjes pr. 1. april 2009 til 207.500 kr. årligt

Beløbene er angivet i grundbeløb 1. oktober 1997.



## **§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn**

De lokale parter kan aftale tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

*Stk. 2.* De lokale parter kan ligeledes aftale tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensyn til rekruttering og fastholdelse.

*Stk. 3.* Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Tillæggene angives i grundbeløb (1. oktober 1997).

*Stk. 4.* 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 5:*

*Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg er angivet i bilag 3.*

## **§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

Forhandlinger og indgåelse af aftaler sker efter reglerne i bilag 2.

*Cirkulærebemærkninger til § 6:*

*Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 blev der indgået aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler. Denne ordning er beskrevet i bilag 2, § 2. Ordningen er videreført som forsøgsordning i perioden 1. april 2008 – 31. marts 2011.*

## **§ 7. Ansatte før 1. april 1999**

Eventuelle udligningstillæg, som er ydet i forbindelse med overgang til nyt lønsystem, bortfalder i forbindelse med stillingsskift, med mindre stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse.

## **§ 8. Lønregulering**

Basislønnen og lokalt aftalte funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmontes via en generel reguleringsordning.

*Stk. 2.* Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

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

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

*Stk. 2.* Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

*Stk. 3.* *Månedslønnede* følger de regler, der gælder for tjenestemænd om lønfradrag/ lønberegning (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.

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:

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

## **§ 10. Pension**

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af følgende lønde:

1. basisløn, jf. § 4.
2. varige tillæg, jf. § 5, stk. 1 og 2
3. midlertidige tillæg, jf. § 5, stk. 3, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
4. lokalt aftalte engangsvederlag, jf. § 5, stk. 3, og resultatløn, jf. § 5, stk. 4, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til PFA-pension.

*Stk. 3.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

*Stk. 4.* Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære af 27. maj 2005 om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), jf. Perst. nr. 015-05.

*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.* Efter aftale mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation, kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 4.

*Stk. 7.* Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionskasse eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage.

*Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 7:*

*Hvis en ansat ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), Perst. nr. 015-05.*

*Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionskasser optager medlemmer, der er fyldt 70 år.*

## **§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn**

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., kan efter den ansattes valg udbetales som løn.

*Stk. 2.* Hvis den ansatte vælger at få en del af pensionsbidraget, jf. stk. 1, udbetalt som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet

2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Ved beregning af eventuel merarbejdsbetaling, jf. § 16, stk. 6, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 17,1 pct.

*Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 2:*

*I alle andre henseender indgår den del, der overstiger 16,8 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 16,8 pct. hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen udbetalt som løn.*

*Stk. 3.* Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis en del af pensionsbidraget fremover ønskes udbetalt som løn. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker en del af pensionsbidraget udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

## **§ 12. Midlertidig tjeneste i højere stilling**

Der ydes betaling mv. under midlertidig tjeneste i højere stilling efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

## **§ 13. Gruppeliv**

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

*Cirkulærebemærkninger til § 14:*

*Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning (for tiden Fmst.cirk. 29/6 2006 (Perst.nr. 036-06)).*

## **Kapitel 3. Arbejdstid**

### **§ 14. Arbejdstid**

Lønnen efter § 4 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

*Stk. 2.* Der kan i øvrigt indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan tilsvarende lokalt indgås aftaler i henhold til rammeaftalen af 14. juni 2002 mellem samme parter om opsparring af frihed.

*Stk. 3.* Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

*Cirkulærebemærkninger til § 15, stk. 3:*

*Såfremt der indføres en opsparingsordning, udløser arbejde op til 40 timer den enkelte uge ikke krav på godtgørelse (betaling eller afspadsering) for merarbejde. Frihed opspares under fravær på grund af sygdom, men ikke under ferie.*

*Stk. 4.* De lokale parter kan indgå aftale om indførelse af flekstidsordninger. Dette gælder dog ikke undervisningsområdet.

*Cirkulærebemærkninger til § 15, stk. 4:*

*Bestemmelsen i stk. 4 indebærer, at der lokalt kan indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger, hvorefter arbejdstidsnormen inden for nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperioder. Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke merarbejds godtgørelse*

*Stk. 5.* Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

*Stk. 6.* Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

*Stk. 7.* Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

*Cirkulærebemærkninger til § 15:*

*For så vidt angår pauser, der medregnes i arbejdstiden præciseres,*

- 1. at den ansatte ikke kan forlade arbejdsstedet i sådanne pauser,*
- 2. at den ansatte i pausen er til rådighed for arbejdsgiveren,*
- 3. at der ikke sker ændring i gældende regler om pausernes omfang.*

## **§ 14 A. Plustid**

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-8, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den/de respektive tillidsrepræsentant(er) om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

*Cirkulærebemærkninger til § 15A, stk. 1:*

*Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i § 15A og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.*

*Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parterens enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber de allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.*

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 15, stk. 1 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

*Cirkulærebemærkninger til § 15A, stk. 2:*

*Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed. Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. stk. 3.*

*Stk. 3.* Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

*Cirkulærebemærkninger til § 15A, stk. 3:*

*Ved egentlige chefstillinger forstås stillinger, der har et direkte personaleansvar.*

*Stk. 4.* Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

*Stk. 5.* Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 15, og lønnen forholdsmæssigt.

*Cirkulærebemærkninger til § 15A, stk. 5:*

*Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis i forbindelse med sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.*

*Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.*

*Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.*

*Stk. 6. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 10, af hele den forhøjede løn.*

*Stk. 7. En individuel aftale om plustid kan af såvel del ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.*

*Cirkulærebemærkninger til § 15A, stk. 7:*

*Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.*

*Stk. 8. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.*

*Cirkulærebemærkninger til § 15A, stk. 8:*

*Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.*

*Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratreden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.*

## **§ 15. Merarbejde**

Der kan ydes godtgørelse for merarbejde efter nedenstående regler (stk. 2-6).



Reglerne omfatter ikke:

1. ansatte, der er omfattet af særskilte overtid- eller merarbejdsordninger, aftalt mellem overenskomstens parter
2. ansatte, der er beskæftiget med undervisning og/eller forskning ved universiteter, højere læreanstalter og forskningsinstitutioner, hvis virksomhed må sidestilles med universitets- og læreanstaltsinstitutioners virksomhed. Personalet er dog omfattet, hvis merarbejdet er pålagt (jf. stk. 2), og såvel merarbejdet som det normale arbejdes omfang er kontrollerbart
3. ansatte, der er beskæftiget i stillinger, der i henhold til cirkulæret om ansættelsesformer i princippet besættes på tjenstemandsvilkår, samt special- og chefkonsulenter, som aflønnes efter den i § 4 anførte basisløn. Disse følger chefmerarbejdsreglerne.

*Stk. 2.* Godtgørelse kan kun ydes for tjenstligt merarbejde:

1. som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
2. som har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

*Stk. 3.* I forbindelse med fastsættelsen af godtgørelse for merarbejdet skal følgende formelle krav iagttages:

Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.

Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

Til ansatte, der oppebærer tillæg (herunder rådighedstillæg) som godtgørelse for merarbejde mv., kan der kun ydes godtgørelse, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det merarbejde, der anses for godtgjort gennem tillæg-

get. Den tid, der er medgået til andre hverv, f.eks. undervisning, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

*Stk. 4.* På baggrund af den afgivne indberetning træffes der afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdsbetaling er opfyldt, og merarbejdets omfang fastsættes.

*Stk. 5.* Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsring af samme varighed som det præsterede merarbejde (jf. stk. 4) med tillæg af 50 pct.

Sådan afspadsring bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort.

I særlige tilfælde kan afspadsringen dog udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet.

Meddelelse om afspadsring gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

*Stk. 6.* Hvis afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 4, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg mv.) med tillæg af 50 pct.

*Cirkulærebemærkninger til § 16:*

*Hvis merarbejdet får et sådant omfang, at det kan konverteres til faste stillinger, bør dette i videst muligt omfang ske.*

*Det er den enkelte ansættelsesmyndighed, der skal tage stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelser for at yde merarbejdsgodtgørelse (jf. § 16, stk. 4) er til stede, og som fastsætter merarbejdets omfang.*

*Ved udøvelsen af skønnet over et udført merarbejde kan der tages hensyn til, at en del af det opgivne bruttotimetal ikke er udført i form af effektiv tjeneste, men som rådighedstjeneste og lign.*

*I tilfælde, hvor merarbejdet har været og fortsat forventes at være af regelmæssig karakter, vil der lokalt være mulighed for at indgå aftale om konvertering til et fast tillæg, jf. den i bilag 1 nævnte aftale om konvertering af over-/ merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg.*

*Hvis ledelsen og den ansatte er enige herom, kan der i øvrigt, hvor det anses for hensigtsmæssigt, på forhånd fastsættes en fast merarbejdsgodtgørelse for et forventet merarbejde i forbindelse med et konkret, afgrænset projekt.*

## **§ 16. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage**

Hvis merarbejde ikke har kunnet afspadseres inden for den i § 16, stk. 5 angivne frist, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede afspadsering godskrevet som omsorgsdage/-timer.

*Stk. 2.* 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. 3.* Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 og 2 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med merarbejdsbetaling.

*Stk. 4.* Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af merarbejdstimer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer. Den enkelte medarbejder skal imidlertid som minimum have adgang til i hvert kalenderår at konvertere et timeantal svarende til 10 omsorgsdage, men således at ansættelsesmyndigheden samtidig kan fastsætte et maksimum for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Dette maksimum kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

*Cirkulærebemærkninger til § 17:*

*Ansatte, herunder også medarbejdere der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen, kan opspare omsorgsdage ved konvertering af eventuel ikke-afviklet afspadseringsfrihed, der er givet som kompensation for tidligere udført merarbejde.*

*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 merarbejdsbetaling eller konverteres til omsorgsdage*

## **Kapitel 4. Fravær**

### **§ 17. Sygdom (fælles regelsæt)**

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 cirkulære af 1. december 2003 (perst. nr. 080-03).

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

### **§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)**

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

*Stk. 1.* Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat 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 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 Finansministeriets bkg. nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

*Stk. 5.* Finansministeriet og Forbundet Kommunikation og Sprog kan aftale, at institutionen og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

*Stk. 6. **Barns 1. sygedag***

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

1. det er barnets første sygedag,
2. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
3. forholdene på tjenestestedet tillader det,
4. barnet er under 18 år og
5. barnet er hjemmeværende.

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

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

*Stk. 7. **Barns 1. og 2. sygedag***

Med virkning fra 1. oktober 2008 erstattes stk. 6 af følgende:

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når

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

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 dis-

se fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

*Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 7:*

*Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.*

*Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.*

*Forældre kan dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.*

*Mulighed for frihed med løn på barnets 2. sygedag gælder i de tilfælde, hvor barnets 2. sygedag er den 1. oktober 2008 eller senere.*

*Stk. 8. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt, svarende til den indtægt, som ville være 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. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003 (Perst. nr. 080-03).*

*Cirkulærebemærkninger til § 19:*

*De ansatte er omfattet af Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23/6 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkeskolen ansatte personale.*

*De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed og lønafkortning for tjenestemænd, der varetager ombud og lignende, for tiden cirkulære af 25/11 1985.*

*Vedrørende optjening af ferie under tjenestefrihed henvises til ferieaftalens § 4.*

*Ved eksamen i forbindelse med godkendt undervisning ydes tjenestefrihed uden lønafkortning på eksamensdagen og den forudgående arbejdsdag.*

## § 19. Militærtjeneste mv.

Funktionærer er omfattet af funktionærlovens regler om militærtjeneste mv.

## Kapitel 5. Opsigelse og afsked

### § 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

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

*Stk. 2.* Med virkning fra 1. april 2009 ydes fratrædelsesgodtgørelse dog også i tilfælde, hvor den ansatte ved fratræden vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

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

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
Under 6 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 21:*

*Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 blev det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.*

*Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere 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 ansættelsesmyndighe-*

*den afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og berunder anvende aftale om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), jf. bilag 1, pkt. 13. Evt. opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.*

*Det henstilles til institutionerne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, og som er blevet raske, 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.*

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

*Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.*

*Stk. 4. 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 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.*

*Cirkulærebemærkninger til § 22, stk. 4:*

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

*Skriftlig meddelelse om afskedigelse/ bortvisning til organisationen kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant.*

## **§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)**

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5.



Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 24.

*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.

*Stk. 3.* Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 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 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 22:*

*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 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.*

## **§ 22. Indbringelse for faglig voldgift**

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 24.

*Stk. 2.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 22, 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 23, stk. 3-6:*

*Jf. bemærkningerne til § 22 om opgørelse af frister.*

*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 omfang afhængig af 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 afgørelse af sagen.

### **§ 23. Bortvisning**

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) kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem overenskomstens parter.

*Cirkulærebemærkninger til § 24, stk. 1:*

*Jf. bemærkningerne til § 21, stk. 4 om orientering af organisationen samt til § 22 om opgørelse af frister.*

*Stk. 2.* Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 23, 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**

### **§ 24. 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 bohave, yder ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

*Cirkulærebemærkninger til § 25:*

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

### **§ 25. 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, udbetales til boet og medregnes ikke i efterindtægten.

### **§ 26. Lokal uoverensstemmelse**

Forinden en sag om lokal uenighed, om forståelsen eller anvendelsen af overenskomsten indbringes for mæglingsmøde, jf. hovedaftalens § 7, stk. 1, skal der lokalt afholdes møde mellem repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling.

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

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

1. en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om,
2. hvem der deltog i mødet,
3. hvor og hvornår mødet fandt sted,
4. parternes stilling til uenigheden,
5. parternes enighed om sagens overgivelse til forhandling og afgørelse mellem Akademikernes Centralorganisation/Forbundet Kommunikation og Sprog og Finansministeriet, jf. hovedaftalen,
6. de lokale parters underskrift.

Der kan ikke ved lokale forhandlinger træffes aftale, som strider mod overenskomstens bestemmelser.

### **§ 27. Hovedaftale**

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og AC-organisationerne.

### **§ 28. Timelønnede**

Korrespondenter, der antages til arbejde, som skønnes at være midlertidigt på grund af arbejdets art (f.eks. vikariat, sæsonarbejde eller tidsbestemt arbejde) eller med en arbejdstid på under 15 timer ugentligt, aflønnes med en timeløn. Korrespondenter, der er beskæftiget 15 timer ugentligt og derover, overgår dog til aflønning på månedsløn senest 3 måneder efter ansættelsen.

Der kan i ganske særlige tilfælde, f.eks. hvor der er tale om uensartet beskæftigelse, anvendes timeløn også for beskæftigelse ud over de første 3 måneders ansættelse. Tilsvarende gælder ved en kortvarig forlængelse på indtil 2 måneder af ansættelsesforholdet.

*Stk. 2.* Lønmæssig placering samt vederlæggelse for overarbejde og for arbejde i forskudt tid sker efter de for månedslønnede korrespondenter gældende regler.

*Stk. 3.* Timelønnen beregnes som 1/1924 af den i § 4 anførte årsløn. Hertil kan der ydes tillæg efter § 5.

*Stk. 4.* Til timelønnede ydes betaling for søgnehelligdage svarende til lønnen ekskl. særlige ydelser for det antal timer, som pågældende skulle have udført, såfremt søgnehelligdagen havde været en normal arbejdsdag.

## **§ 29. Opsigelse af overenskomsten**

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2008 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2011. Samtidig ophæves overenskomst for korrespondenter i staten, Perst. nr. 008-06.

*Stk. 2.* Enhver regulering af aflønningen stilles i bero fra den 31. marts, da en eventuel opsigelse får virkning, og indtil ny overenskomst indgås.

København, den 18. marts 2009

Forbundet Kommunikation og Sprog  
**Birgitte Jensen**  
**Jan Ankler**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Toke Hørsted Jensen**

## **Generelle aftaler**

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

1. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96).
2. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst.nr. 029-02).
3. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst.nr. 064-99).
4. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Fmst.nr. 055-03).
5. Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse, for tiden Fmst. cirk. 10/1 2000 (Fmst.nr. 002-00).
6. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
7. Ferie, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2002 (Perst.nr. 053-05).
8. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 8/1 2007 (Perst.nr. 002-07).
9. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
10. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02).
11. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 14/7 2007 (Perst. nr. 056-07)
12. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 23/6 2003 (Perst.nr. 053-03).
13. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Perst. nr. 033-97).
14. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 7/10 2005 (Fmst.nr. 050-05).
15. Distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).
16. Implementering af forældreorlovsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 3/7 1997 (Fmst.nr. 41/97).
17. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
18. Udviklings- og Omstillingsfonden, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst.nr. 019-05).
19. Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst. nr. 020-05)

*Cirkulærebemærkninger:*

*De ansatte er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningerne.*

*Til nr. 2*

*Der henvises til, at Finansministeriet i cirkulære af 22. august 2002 (Perst.nr. 036-02) har udsendt en formular til ansættelsesbrev og henstillet, at denne så vidt muligt anvendes ved nyansættelser.*

*Til nr. 8*

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



## **Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

**§ 1.** Centrale aftaler forhandles og indgås mellem Finansministeriet og vedkommende centralorganisation/overenskomstorganisation.

*Stk. 2.* Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

*Stk. 3.* Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

**§ 2.** Som en forsøgsordning er der mulighed for lokalt at indgå aftale om andre forhandlingsregler end i § 1. Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i de nye lønsystemer og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om *forsøg med lokale forhandlingsregler*.

Ordningen giver mulighed for, at det mellem den lokale ledelse og de(n) stedlige tillidsrepræsentant(er) kan aftales, at personlige tillæg – i form af varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag – indgås på grundlag af konkret lønforhandling direkte mellem leder og medarbejder.

En aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler sendes til de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), der inden 10 hverdage kan gøre indsigelse mod aftalen.

De nærmere rammer og procedurer mv. for forsøg med lokale forhandlingsregler fastlægges i den lokale aftale, herunder bestemmelser om hvilke ansatte/medarbejdergrupper, der omfattes af ordningen, og om hvilke tillæg/tillægstyper – f.eks. kun engangsvederlag – der forhandles direkte mellem ledelse og den ansatte. Endvidere kan aftalen f.eks. indeholde procedurer for information af tillidsrepræsentanten.

Inden for rammerne af en lokal forsøgsaftale bygger forhandlingssystemet på en dialog på to niveauer:

1. De overordnede principper og procedurer for løndannelsen i de nye løn-systemer samt de overordnede økonomiske rammer herfor drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten(erne).
2. Aftaler om personlige, varige og midlertidige funktions- og kvalifikations-tillæg samt engangsvederlag indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte.

Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelsen vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten.

Resultatet af konkrete forhandlinger mellem den enkelte ansatte og ledelsen sendes til tillidsrepræsentanten, som inden for en frist på syv hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ledelsen. I mod-sat fald anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Ledelsen og tillidsrepræsentanterne evaluerer én gang årligt de lokale forhand-linger.

Bestemmelsen om lokale forhandlingsregler er et forsøg, der bortfalder med udgangen af overenskomstperioden.

**§ 3.** Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst en gang om året, hvis en af parterne begærer det. Løn-ændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

*Stk. 2.* Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlin-gerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræ-sentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingerne afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 3.* Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsafta-

lens/overenskomstens/aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 4.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

*Stk. 5.* Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

**§ 4.** Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløns kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.



## **Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg**

Det forudsættes, at kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg udvikles lokalt. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om sammenhæng mellem løn- og personalepolitik, herunder løn og kompetenceudvikling.

De nævnte kriterier skal derfor kun ses som inspiration til den lokale proces.

### **Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg**

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg.

Som konkrete eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg kan nævnes:

1. Efter- og videreuddannelse
2. Erhvervs erfaring af betydning for jobbet's udførelse
3. Erfaring fra intern og ekstern jobbrokering
4. Balancen i forhold til lønniveauet for tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked (markeds løn), herunder med henblik på rekruttering og fastholdelse
5. Innovation og strategisk tænkning
6. Samarbejdsevner
7. Resultatorientering

### **Eksempler på kriterier for funktionstillæg**

1. Specialistfunktioner, herunder oversættelse, tolkning, fremmedsproglig sagsbehandling og anden sproglig redaktion
2. Konsulentfunktioner, herunder udvikling af sprogpolitik, udvikling og oprettelse af sprogdata-baser
3. Webmaster
4. Tværfaglig koordination og selvstændig analyse

5. Gennemførelse af udviklingsopgaver og projektdeltagelse inden for erhvervsprog, IT og kommunikation
6. Oplærings- og uddannelsesfunktioner
7. Ledelseskompentence, herunder forhandling på ledelsens vegne, projektstyring, strategiudvikling og mødeledelse