



Cirkulære om

## **Overenskomst for korrespondenter (EsF) i staten**

**2002**

---

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser .....	4

### Overenskomst

§ 1. Overenskomstens område.....	13
§ 2. Ansættelse mv.....	14
§ 3. Lønsystemet.....	14
§ 4. Basisløn.....	14
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn .....	14
§ 6. Lønregulering .....	15
§ 7. Pension .....	15
§ 8. Forhandling og indgåelse af aftaler mv.....	17
§ 9. Overgangsordning for ansatte før 1. april 1999 .....	17
§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling .....	18
§ 11. Gruppeliv .....	18
§ 12. Øvrige bestemmelser .....	18
§ 13. Lønudbetaling, lønberegning mv.....	18
§ 14. Arbejdstid (indtil 1. april 2003) .....	19
§ 15. Arbejdstid (fra 1. april 2003).....	20
§ 16. Arbejdstidsbestemte tillæg (indtil 1. april 2003) .....	20
§ 17. Overarbejde (indtil 1. april 2003).....	20
§ 18. Merarbejde (fra 1. april 2003) .....	22
§ 19. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage.....	23
§ 20. Pauser (indtil 1. april 2003) .....	24
§ 21. Rejsetid (indtil 1. april 2003).....	25
§ 22. Fridage (indtil 1. april 2003).....	25
§ 23. Sygdom.....	25
§ 24. Tjenestefrihed.....	25
§ 25. Militærtjeneste mv. ....	27
§ 26. Generelle aftaler .....	27
§ 27. Efterindtægt.....	28
§ 28. Opsigelse mv. ....	28
§ 29. Afskedigelsesprocedure .....	29
§ 30. Flyttestedgørelse.....	32
§ 31. Lokal uoverensstemmelse .....	32
§ 32. Hovedaftale.....	33

---

§ 33. Timelønnede.....	33
§ 34. Opsigelse af overenskomsten.....	34
Bilag 1. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. ....	35
Bilag 2. Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.....	37
Bilag 3. Afskedigelsesprocedure .....	39

## **Cirkulære om overenskomst for korrespondenter (EsF) i staten**

### **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet har med Erhvervsprogligt Forbund (EsF) indgået overenskomst af 19. december 2002 for korrespondenter (EsF) i staten.

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2002 og afløser overenskomsten af 6. juni 2000.

Overenskomsten indeholder et permanent nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende ansatte.

Reglerne om arbejdstid og overarbejde er pr. 1. april 2003 ændret til de regler om arbejdstid og merarbejde, der til enhver tid gælder for akademikere i staten.

Der er i overenskomsten henvist til en række gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er hovedsageligt oplystet i én bestemmelse, § 26. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler indgået mellem de samme parter.

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

Endvidere er den tidligere bestemmelse om telefongodtgørelse og tjenestestedstelefon udgået, da aftalen herom er ophævet pr. 1. april 2002. Med ophævelsen er der ikke tilsigtet nogen ændring i de enkelte statsinstitutioners anvendelse af telefongodtgørelse eller tjenestestedstelefon. Der vil herefter ikke være nogen aftalemæssig begrænsning i institutionernes adgang til efter tjenstligt behov at betale helt eller delvis for telefonudgifter mv.



## **Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser**

### **Til § 1. Overenskomstens område**

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.

Parterne 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.

### **Til § 2. Ansættelse mv.**

Opmærksomheden henledes på, at i alle de tilfælde, hvor der averteres efter arbejdskraft til stillinger, hvor fremmedsprogligt arbejde optager en overvejende del af arbejdstiden, eller hvor en erhvervssproglig uddannelse er en nødvendig forudsætning for væsentlige arbejdsopgaver, skal der ske henvisning til nærværende overenskomst, da stillingen vil kunne besættes i henhold til denne.

Det henstilles, at der gives meddelelse om ansættelsen til vedkommende tillidsrepræsentant.

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

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg er angivet i bilag 2.

### **Til § 7. Pension**

Ved udtrykket "det offentlige" i stk. 4, 1. punkt, forstås staten, folkeskolen, folkekirken, tilskudsområder, (amts)kommuner, kommunale værker, koncessionerede selskaber o.l. Fravær på grund af tjenestefrihed med løn, barsel, sygdom og ferie uden løn medregnes ved opgørelse af karenstiden. Anden tjenestefrihed uden løn medregnes ikke i karenstiden.

---

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

Indbetaling af pensionsbidrag efter § 7 stk. 7, forudsætter ikke, at de i stk. 5 nævnte karensbestemmelser er opfyldt

Pr. 1. april 2003 skal lønnen ikke som hidtil forhøjes til 100/96 inden beregning af pensionsbidraget. De 15,30 pct. henholdsvis 12,50 pct. skal således beregnes direkte af basislønnen inkl. eventuelle tillæg. Ansættelsesmyndigheden indbetaler som hidtil det samlede pensionsbidrag, hvoraf 1/3 som hidtil anses for medarbejderens egetbidrag.

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

Der henvises til cirkulære af 30. maj 2001 (Perst. nr. 020-01) punkt 5 om indbetaling af pensionsbidrag under tjenestefrihed uden løn til børnepasning i henhold til lov om orlov for tjenestefrihedsperioder, der påbegyndes 1. april 2001 eller senere.

### **Til § 11. Gruppeliv**

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning (for tiden Fmst.cirk. 1/7 2002 (Perst.nr. 028-02)). Gruppelivssummen ved dødsfald udgør 275.000 kr. Præmien for den enkelte udgør 78,35 kr. pr. måned. Fra **1. april 2003** udgør præmien 98,35 kr. pr. måned.

**Til § 14. Arbejdstid (indtil 1. april 2003)**

Den 1. april 2003 afløses reglerne i § 14 af reglerne i § 15.

Bestemmelsen i § 14, stk. 6, indebærer, at der lokalt kan indgås aftale om at konvertere frihedsoptjeningen til kontant godtgørelse

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

*eller* således, at der løbende udbetales et procenttillæg til timelønnen for arbejde i aften- og nattimerne svarende til værdien af den optjente frihed (ved 3 timers opsparring for hver 37 timer eksempelvis et tillæg på 8,1 pct.).

**Til § 15. Arbejdstid (fra 1. april 2003)**

Pr. **1. april 2003** overgår de ansatte til de arbejdstidsregler, der til enhver tid gælder for akademikere i staten:

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

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 merarbejdsgodtgørelse.

For så vidt angår pauser, der medregnes i arbejdstiden præciseres,  
?? at den ansatte ikke kan forlade arbejdsstedet i sådanne pauser,  
?? at den ansatte i pausen er til rådighed for arbejdsgiveren,  
?? at der ikke sker ændring i gældende regler om pausernes omfang.

**Til § 17. Overarbejde (indtil 1. april 2003)**

Den 1. april 2003 afløses § 17 af § 18.



---

Der er adgang til at yde godtgørelse af afholdte udgifter til transport til og fra tjenestestedet i tilfælde, hvor korrespondenten i forbindelse med tilkald til/ophør af overarbejde er afskåret fra at benytte offentligt transportmiddel.

### **Til § 18. Merarbejde (fra 1. april 2003)**

Pr. **1. april 2003** ændres begrebet overarbejde til merarbejde, idet de ansatte overgår til de merarbejdsregler, der gælder for akademikere i staten:

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. § 18, 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 bruttotimetotal 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. § 26, nr. 1, 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.

### **Til § 19. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage**

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 overarbejde eller for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

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

**Til § 20. Pauser (indtil 1. april 2003)**

Den 1. april 2003 afløses § 20 af § 15.

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

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

**Til § 21. Rejsetid (indtil 1. april 2003)**

Den 1. april 2003 afløses § 21 af § 15, stk. 5 og 6.

**Til § 22. Fridage (indtil 1. april 2003)**

Den 1. april 2003 afløses § 22 af § 15, stk. 7.

**Til § 24. Tjenestefrihed**

De ansatte er omfattet af Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsenes 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.

Finansministeriet henstiller, at der vises imødekommenhed over for ansøgninger om tjenestefrihed uden løn til ansatte, hvis ægtefælle eller samlever rejser til udlandet i forbindelse med systemeksport eller lignende.

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

---

**Til § 26. Generelle aftaler****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 adoptionsorlov henvises til Finansministeriets cirkulære om barselsfonden.

**Til § 28. Opsigelse**

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 opsig en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende det sociale kapital i staten. Evt. opsigelse er ikke afhængig af antallet af sygedage.

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

Endvidere henstilles, at det i forbindelse med ansættelse af personale overvejes at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget f.eks. på grund af rationalisering, omlægning eller udflytning.

Det forhold, at en korrespondent ved direkte overgang til ansættelse i en anden statsinstitution bevarer et oparbejdet opsigelsesvarsel, hindrer ikke det nye ansættelsessted i at indgå sædvanlig kontrakt med korrespondenten om, at vedkommende i de første 3 måneder er ansat på prøve, og at opsigelsesvarslet i dette tidsrum er 14 dage fra institutionens side.

**Til § 29. Afskedigelsesprocedure**

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

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

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 søgnehellidage), for at 14-dages fristen er overholdt.

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

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

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

Den meddelelse om opsigelsen, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen efter pkt. 2, kan ske enten ved særskilt brev eller ved at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Ansættelsesmyndigheden sender meddelelse til EsF's hovedkontor, Skindergade 45-47, postboks 2246, 1019 København K.

Kravet til beskæftigelsens varighed for at en organisation kan kræve en afskedigelsessag forhandlet og eventuelt fagretsligt behandlet er ændret. Endvidere er procedurerne for fagretslig behandling ændret. Disse ændringer har virkning for af-

skedigelser, der finder sted den 1. marts 2003 eller senere. Afskedigelser, der finder sted før 1. marts 2003, følger de hidtidige regler, der er optrykt i bilag 3. Datoen på afskedigelsesbrevet er bestemmende for, om de nye eller de gamle regler skal anvendes.

**Til § 30. Flyttegodtgørelse**

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

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 19. december 2002

P.M.V.

E.B.

**Line Johannessen**



## Overenskomst for korrespondenter (EsF) i staten

### § 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter medlemmer af Erhvervsprogligt Forbund 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 under 1) nævnte områder,
- 3)** personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 1) nævnte områder,
- 4)** andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
- 5)** personer, der er fyldt 70 år.

## **§ 2. Ansættelse mv.**

Ved annoncering skal overenskomsten oplyses.

## **§ 3. Lønssystemet**

Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillæggsdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt evt. resultatløn, jf. § 5.

## **§ 4. Basisløn**

Basislønnen udgør 200.000 kr. årligt.

Beløbet 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:

- a) den ansattes faglige og personlige kvalifikationer
- b) kvaliteten i opgavevaretagelsen
- c) balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- d) 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.



## § 6. Lønregulering

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

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

## § 7. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg i henhold til § 5.

*Stk. 2.* Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

*Stk. 3.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler de ansattes og ansættelsesmyndighedens pensionsbidrag til EsF pension i PFA.

*Stk. 4.* For ansatte, der

?? er fyldt 25 år og

?? har mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år og

?? har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit

indbetales et egetpensionsbidrag på 4 pct. af 100/96 af den pensionsgivende løn. Arbejdsgiverbidraget udgør 8 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør 12 pct.

Pr. **1. april 2003** forhøjes pensionsbidraget, således at der i stedet indbetales et samlet pensionsbidrag på 15,30 pct. af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 5.* For ansatte, der

?? er fyldt 20 år og

?? har været ansat i det offentlige i 9 måneder

indbetales et egetpensionsbidrag på 1,9 pct. af 100/98. Arbejdsgiverbidraget udgør 3,8 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør 5,7 pct.

**Pr. 1. april 2003** forhøjes pensionsbidraget, således at der i stedet indbetales et samlet pensionsbidrag på 12,50 pct. af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

De pågældende overgår til pensionsbidrag efter stk. 4, når de opfylder de heri fastsatte betingelser.

*Stk. 6.* For ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, der opfylder overenskomstens, henholdsvis pensionsordningernes betingelser i øvrigt, indbetales - når ansættelsen har været 6 måneder - pensionsbidrag efter stk. 5, henholdsvis stk. 4, med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen eller fra det senere tidspunkt, hvor øvrige betingelser i stk. 4 henholdsvis stk. 5 er opfyldt.

*Stk. 7.* For ansatte, der er overgået til ansættelse i staten direkte fra en privat ansættelse, og som under denne har været omfattet af en pensionsordning som led i ansættelsen, beregnes pensionsbidrag efter reglerne i stk. 5 - indtil de pågældende opfylder betingelserne i stk. 4.

30 kalenderdages afbrydelse eller derunder betragtes som direkte overgang.

*Stk. 8.* Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

*Stk. 9.* Vedtægter/regulativer for pensionsordningen og fremtidige ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

*Stk. 10.* 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. 11.* De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om indbetaling af pensionsbidrag af faste tillæg til stillingsgrupper.

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

Forhandlinger og indgåelse af aftaler sker efter reglerne i bilag 1.

### **§ 9. Overgangsordning for ansatte før 1. april 1999**

Indplacering sker på basislønnen i henhold til § 4.

*Stk. 2.* Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. evt. nye varige tillæg i henhold til § 5, stk. 1-2, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

*Stk. 3.* Udligningstillægget er pensionsgivende, jf. § 7.

*Stk. 4.* Udligningstillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes udligningstillægget dog.

*Stk. 5.* Allerede ansatte, der ikke ved lønreformens iværksættelse oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere i perioden indtil 1. april 2001 et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. april 2000 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

**§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling**

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

**§ 11. 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).

**§ 12. Øvrige bestemmelser**

De ansatte er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningerne.

**§ 13. Lønudbetaling, lønberegning mv.**

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

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

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

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

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

#### **§ 14. Arbejdstid (indtil 1. april 2003)**

Den i § 4 fastsatte basisløn er beregnet for fuld arbejdstid, der er 37 timer ugentlig inklusiv spisepause af indtil ½ times varighed pr. arbejdsdag.

*Stk. 2.* I særlige tilfælde kan den ugentlige arbejdstid, hvis der er enighed mellem institutionen og tillidsrepræsentanten herom, tilrettelægges med varierende tider således, at den over en periode (max. 8 uger) i gennemsnit udgør 37 timer. Hvis der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten er enighed herom, kan det fastsættes, at arbejdstidsnedsættelsen opspares til hele fridage til senere afvikling.

*Stk. 3.* Hvor det er muligt, tilrettelægges arbejdstiden efter lokal forhandling på ugens 5 første hverdage.

*Stk. 4.* Nedsat arbejdstid kan bevilges, når tjenesten tillader det, og i så fald reduceres lønnen tilsvarende. Såfremt et andragende om nedsat arbejdstid afslås, skal afslaget efter anmodning begrundes skriftligt.

*Stk. 5.* I øvrigt følges reglerne om arbejdstid i §§ 5, 8, 12, 13, 14 og 15 i aftale af 12. april 2000 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd.

*Stk. 6.* Der kan lokalt indgås aftale om, at den optjente frihed for arbejde i aften- og nattimerne (37/3 opsparing) honoreres kontant ved optjeningsperiodens udløb, eller at frihedsopsparingen erstattes af et timebaseret procenttillæg til lønnen for arbejde i aften- og nattimerne.

*Stk. 7.* Der kan i øvrigt indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler.

*Stk. 8.* Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger, hvorefter arbejdstidsnormen inden for nærmere aftale grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperiode/r. Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke overtidsgodtgørelse.

**§ 15. Arbejdstid (fra 1. april 2003)**

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.

*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.

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

*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.

**§ 16. Arbejdstidsbestemte tillæg (indtil 1. april 2003)**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. til tjenestemænd.

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

**§ 17. Overarbejde (indtil 1. april 2003)**

For beordret og kontrollabelt arbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over den for fuldtidsansatte fastsatte daglige arbejdstid, ydes, når der ikke er tale om

---

forskudttids- eller turnustjeneste, som overtidsbetaling et tillæg til timelønnen, der udgør følgende:

For 1., 2. og 3. overtime	50 pct.
For 4. og følgende overtime samt for overarbejde på søn- og helligdage	100 pct.

Til deltidsansatte ydes overarbejdsbetaling efter ovenstående bestemmelser, når arbejdet strækker sig ud over normal kontortids ophør.

Overtidsbetaling ydes pr. påbegyndt halve time. Arbejde på frilørdage beregnes som almindeligt overarbejde.

*Stk. 2.* Timelønnen beregnes som  $1/1924$  af årslønnen.

*Stk. 3.* Overarbejde skal så vidt muligt godtgøres med fritid af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i fritid svarende til de i stk. 1 nævnte procentsatser.

Sådan afspadsring bør normalt være tildelt den ansatte inden 6 måneder efter den måned, hvor overarbejdet er opgjort.

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

*Stk. 4.* Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres overarbejdet med betaling efter stk. 1.

Hvis afspadsring er udskudt i henhold til stk. 3, og afspadsring er konverteret til betaling, skal udbetaling ske, inden der er forløbet 1 år efter opgørelsestidspunktet.

*Stk. 5.* Såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen før, skal der tages hensyn til ønsker om fritagelse for overarbejde.

*Stk. 6.* Såfremt en korrespondent tilkaldes til overarbejde efter at have forladt arbejdspladsen ved normal arbejdstids ophør, og tilkaldet ikke sker under pålagt rådighedstjeneste, ydes der for tilkaldet en timeløn med tillæg af 50 pct.

Ved tjeneste, som udføres efter, at korrespondenten er tilkaldt, og hvor tjenesten ikke er et led i rådighedstjeneste, ydes afspadsring for mindst 3 timer. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, ydes betaling efter stk. 1.

### **§ 18. Merarbejde (fra 1. april 2003)**

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

Reglerne omfatter ikke:

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

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

- ?? som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
- ?? 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 tillægget. 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.

**§ 19. Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage**  
Hvis overarbejde (fra 1. april 2003 merarbejde) ikke har kunnet afspadsres inden for den i § 17, stk. 3 angivne frist (fra 1. april 2003 § 18, stk. 5), kan den ansatte i

stedet for overarbejdsbetaling (fra 1. april 2003 merarbejdsbetaling) vælge at få den ikke-afviklede afspadsring godskrevet som omsorgsdage/-timer.

*Stk. 2.* Tilsvarende gælder for frihed, der er optjent som kompensation for udført tjeneste i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 6.00, jf. § 14, stk. 5, og som ikke er blevet afholdt inden afspadseringsfristens udløb.

*Stk. 3.* Ansættelsesmyndigheden registrerer sådanne omsorgsdage/-timer sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgæede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Den ansatte afvikler omsorgsdagene/-timerne efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 4 i nævnte aftale.

*Stk. 4.* Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 og 2 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med overarbejdsbetaling (fra 1. april 2003 merarbejdsbetaling).

*Stk. 5.* Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af overarbejdstimer, 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.

## **§ 20. Pauser (indtil 1. april 2003)**

Korrespondenter med nedsat arbejdstid har ret til følgende betalt spisepause:

under 1/2 arbejdstid	ingen spisepause
fra 1/2 til 2/3 arbejdstid	15 min. spisepause
fra 2/3 arbejdstid og derover	indtil 1/2 t. spisepause

*Stk. 2.* Ved overarbejde af indtil 2 timers varighed ydes en betalt spisepause på 1/4 time. Varer overarbejdet ud over 2 timer, udvides spisepausen til 1/2 time.

### **§ 21. Rejsetid (indtil 1. april 2003)**

Den tid uden for tjenestestedets normale kontortid, som medgår til rejsetid i forbindelse med tjenesterejser, afspadsres. Såfremt afspadsring ikke har været mulig i den måned, som følger efter den måned, hvori tjenesterejsen har fundet sted, ydes der betaling med 1/1924 af årslønnen pr. time med tillæg af 50 pct.

*Stk. 2.* Rejsetiden opgøres efter de for tjenestemænd gældende regler, ligesom der ydes natpenge, lørdags- søndagsgodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

### **§ 22. Fridage (indtil 1. april 2003)**

Der tilkommer de efter overenskomsten ansatte korrespondenter fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

*Stk. 2.* Tjeneste på mistede fridage behandles som overtid i henhold til § 17.

### **§ 23. Sygdom**

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

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

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

### **§ 24. Tjenestefrihed**

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 EsF 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.

### **Barns 1. sygedag**

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

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

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

*Stk. 7.* Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt, svarende til den indtægt, som ville være oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværsituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulærer af 25. maj 1977 og 26. marts 1998.

*Stk. 8.* Adgangen til tjenestefrihed efter pkt. 6 kan for den enkelte ansatte indtages ved misbrug.

### **§ 25. Militærtjeneste mv.**

Funktionærer er omfattet af funktionærlovens regler om militærtjeneste mv.

### **§ 26. 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. 28/10 1996 (Fmst.nr. 73/96).
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. 2/7 2002 (Perst.nr. 027-02).
8. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst.nr. 012-02).
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 mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst. 014-02).

12. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 7/9 2000 (Perst.nr. 071-00).
13. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).
14. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 21/9 1999 (Fmst.nr. 022-99).
15. Distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 19/12 2002 (Perst.nr. 046-02).
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. 26/6 2002 (Perst.nr. 025-02).
19. Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst.nr. 026-02).
20. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst.nr. 023-02).

### **§ 27. 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.

### **§ 28. Opsigelse mv.**

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

- 1) For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.
- 2) For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

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

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

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

*Stk. 2.* Ved direkte overgang til ansættelse i en anden statsinstitution bevarer korrespondenten sit hidtidige opsigelsesvarsel. Længden af opsigelsesvarsel beregnes på grundlag af den tid, i hvilken den pågældende umiddelbart forud for afskedigelsestidspunktet har haft uafbrudt ansættelse i statens tjeneste.

## **§ 29. Afskedigelsesprocedure**

Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt, at de ansatte er omfattet af følgende fælles regelsæt, der har virkning for afskedigelser, der finder sted den 1. marts 2003 eller senere. Afskedigelser, der finder sted før 1. marts 2003, følger de hidtidige regler, der er optrykt i bilag 3. Ved afskedigelse/bortvisning af en tillidsrepræsentant den 1. marts 2003 eller senere finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.

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

*Stk. 2.* Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke organisationen nedlægger påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt med henblik på, at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter opsigelsens afgivelse.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 30. 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.

### **§ 31. Lokal uoverensstemmelse**

Forinden en sag om lokal uenighed, om forståelsen eller anvendelsen af overenskomsten indbringes for mæglingssmøde, 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 mæglingssmøde.

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/EsF og Finansministeriet, jf. hovedaftalen,
6. de lokale parters underskrift.

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

### **§ 32. Hovedaftale**

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

### **§ 33. 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 søgnehelldage svarende til lønnen ekskl. særlige ydelser for det antal timer, som pågældende skulle have udført, såfremt søgnehelldagen havde været en normal arbejdsdag.

### **§ 34. Opsigelse af overenskomsten**

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

*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 19. december 2002

Erhvervsprogligt Forbund  
**Birgitte Jensen/Jan Ankler**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Lone Retoft**

## 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 forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

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

*Stk. 2.* Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter 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 organisationsaftalens/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.

**§ 3.** Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn 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:

- ?? Efter- og videreuddannelse
- ?? Erhvervs erfaring af betydning for jobbet udførelse
- ?? Erfaring fra intern og ekstern jobbrokering
- ?? Balancen i forhold til lønniveauet for tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked (markeds løn), herunder med henblik på rekruttering og fastholdelse
- ?? Innovation og strategisk tænkning
- ?? Samarbejdsevner
- ?? Resultatorientering

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

- ?? Specialistfunktioner, herunder oversættelse, tolkning, fremmedsproglig sagsbehandling og anden sproglig redaktion
- ?? Konsulentfunktioner, herunder udvikling af sprogpolitik, udvikling og oprettelse af sprogdata-baser

?? Webmaster

?? Tværfaglig koordination og selvstændig analyse

?? Gennemførelse af udviklingsopgaver og projektdeltagelse inden for erhvervs-  
sprog, IT og kommunikation

?? Oplærings- og uddannelsesfunktioner

?? Ledelseskompentence, herunder forhandling på ledelsens vegne, projektstyring,  
strategiudvikling og mødeledelse



## Afskedigelsesprocedure

Nedenstående regler træder i stedet for overenskomstens § 29 ved afskedigelser, der finder sted før 1. marts 2003.

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

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

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

**2.** Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

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

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

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

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

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

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

7. Med hensyn til de særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til overenskomstens § 40.<sup>1</sup>

8. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere

---

<sup>1</sup> Henvisningen er til korrespondentoverenskomsten 2000.

end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

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

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

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

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

Cirkulære af 19. december 2002

Perst. nr. 022-02

PKAT nr. 540

J.nr. 01-333/33-1

Pris: 25,00 Kr.

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300