

CIRKULÆRE

2026

Cirkulære om

**Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet
og Offentligt Ansattes Organisationer
– Det Statslige Område
(OAO-S-fællesoverenskomsten)**

Cirkulære af 18. juni 2029

Medst.nr. 021-26

J.nr. 2026-546

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	6

Bilag 1. Fællesoverenskomst

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.	7
§ 1. Dækningsområde	7
§ 2. Ansættelse	8
Kapitel 2. Løn mv.	9
§ 3. Løn	9
§ 4. Lønanciennitet (fælles regelsæt)	9
§ 5. Resultatløn	10
§ 6. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)	11
§ 7. Pension	11
§ 7a. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn.....	13
§ 8. Gruppeliv og kritisk sygdom	14
Kapitel 3. Arbejdstid mv.	14
§ 9. Arbejdstid	14
§ 10. Opsparingsdage.....	15
§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.	15
Kapitel 4. Fravær	16
§ 12. Sygdom (fælles regelsæt)	16
§ 13. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)	16
§ 14. Barns sygdom (fælles regelsæt)	17
§ 15. Militærtjeneste mv.	18
Kapitel 5. Opsigelse og afsked	18
§ 16. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)	18
§ 17. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)	20
§ 18. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)	21
§ 19. Bortvisning (fælles regelsæt)	23
Kapitel 6. Øvrige bestemmelser	24
§ 20. Flyttegodtgørelse	24

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

Cirkulære om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S-fællesoverenskomsten)

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område har indgået vedlagte fællesoverenskomst af 18. juni 2026, der erstatter fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område af 5. juli 2024.

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

Dækningsområdebestemmelsen i § 1 er ajourført i overensstemmelse med de ændringer, der er aftalt i cirkulære om aftale om overenskomstdækning af pensionerede (Medst.nr. 028-22).

3. Ved overenskomstforhandlingerne i 2026 er der aftalt følgende:

Fra den 1. april 2026 er muligheden for hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af sygt barn udvidet.

Maksimum for antal opsparringstimer/ - dage er forhøjet, så det ikke kan fastsættes til mindre end 111 timer.

Med virkning fra den 1. april 2027 sker ansættelse som udgangspunkt på månedsløn, medmindre ansættelsen opfylder kravene til timelønsansættelse.

4. Fællesoverenskomsten har virkning fra den 1. april 2026.

5. For at lette overblikket er Finansministeriets cirkulærebemærkninger til de enkelte bestemmelser indsat som kursivtekst efter overenskomstbestemmelsen. Dette medfører ikke nogen ændring i

bemærkningernes retlige status. Bemærkningerne er således ikke en del af overenskomsten.

6. De ansatte er omfattet af en række generelle aftaler mellem henholdsvis Finansministeriet/Skatteministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er oplyst i bilag 1a. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler mellem de samme parter. Aftalerne mellem Finansministeriet/Skatteministeriet og centralorganisationerne i bilag 1a er en del af det samlede overenskomstgrundlag.

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

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 18. juni 2026. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 5. juli 2024 om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (Medst. nr. 029-24).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 18. juni 2026

Cecilie Mark Dalhøj

Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S)

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Denne overenskomst er indgået i henhold til hovedaftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK) (nu Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S)). Den har bindende virkning for

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

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

Stk. 3. Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område kan optage drøftelse om delegationsoverenskomsters inddragelse under fællesoverenskomsten.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension, der er ansat i
 - a) staten og folkekirken,
 - b) kommuner, regioner, folkeskolen, kommunale fællesskaber og statslige-kommunale fællesskaber mv.,
 - c) Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner,
 - d) statsfinansierede virksomheder,
 - e) virksomheder på tilskudsområder,
 - f) koncessionerede virksomheder eller

g) aktieselskaber.

2) Personer, der er afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1.”

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 4:

Det er en forudsætning for ansættelse af pensionerede efter overenskomsten, at der er sket en faktisk og reel fratreden.

Pensionerede ansættes efter en individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke er omfattet af en (fælles)overenskomst og/ eller organisationsaftale. Den individuelle kontrakt skal indeholde bestemmelser om løn og andre vilkår for ansættelsen. Der skal knyttes en pensionsordning til ansættelsen med indbetaling af pensionsbidrag, der skal være på niveau med pensionsbidraget i sammenlignelige (fælles)overenskomster og/ eller organisationsaftaler.

Indbetaling af pensionsbidrag kan dog undlades for ansatte på individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke varer ud over 12 måneder, eller hvis der er tale om få timers beskæftigelse om ugen. I disse tilfælde udbetales pensionsbidraget som løn.

Allerede ansatte, som er ansat efter (fælles)overenskomst og/ eller organisationsaftale, vil fortsat være omfattet af (fælles)overenskomsten og/ eller organisationsaftalen, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

En ansats overgang til delpension, jf. § 5 i cirkulære om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., indebærer ikke, at den ansatte derved anses for at være pensioneret. Den ansatte er fortsat omfattet af overenskomsten, herunder med indbetaling af pensionsbidrag efter overenskomstens regler herom. Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension.

§ 2. Ansættelse

Ved annoncering skal fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaftale oplyses.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at der i en stillingsannonce kan gives oplysning om alternative overenskomstgrundlag, hvis den opslåede stilling kan varetages af flere personalegrupper.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

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

§ 4. Lønanciennitet (fælles regelsæt)

Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på lønskalaens 1. trin, medmindre den ansatte opnår anciennitet efter stk. 2-5. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåned og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsætter ansættelsesmyndigheden lønancienniteten på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, hvor uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse regnes med i lønancienniteten.

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

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

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

Stk. 6. De ansatte optjener fuld lønanciennitet ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.

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

Cirkulærebemærkninger til § 4:

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

Bestemmelsen om tillægelse af forhøjet lønanciennitet gælder alene ved nyansættelser.

Ansættelsesmyndigheden kan således ikke foretage omberegning af lønanciennitet i medfør af § 4 for allerede ansatte.

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den forhøjede lønanciennitet, som den pågældende måtte have fået i henhold til stk. 3 eller stk. 4 hos en anden ansættelsesmyndighed.

§ 5. Resultatløn

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

Stk. 2. Bestemmelsen gælder ikke for ansatte, der er omfattet af særlige regler om resultatløn.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

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

Resultatløn er forhåndsaftaler, som indebærer, at løntillæg bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/ tillidsrepræsentant indgår aftaler om resultatløn. Resultatløn udmøntes som et engangsbeløb.

Resultatløn er et frivilligt supplement til det almindelige lønsystem.

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

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

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

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

§ 7. Pension

De ansatte er omfattet af pensionsordningen i SAMPENSION for overenskomstansatte under Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område.

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 1:

For statsansatte på Færøerne indbetales pensionsbidrag til Lív i overensstemmelse med aftale af 14.

oktober 2014 om indbetaling af pensionsbidrag mv. for statsansatte på Færøerne (Modst. nr. 050-14).

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør 15 pct. af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til SAMPENSION, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

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

Stk. 4. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Stk. 5. En ansat har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.

b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som for eksempel tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 6. 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:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
- b) Beløbet er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling
- d) Arbejdsgivers andel af pensionsbidrag svarende til 2/3 af beløbet indgår ikke ved beregning af fritvalgsbidrag.

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder bestemmelserne i bilag 1 i aftale om seniorordninger, jf. Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære af 21. december 2021 om aftale om seniorordninger (Medst.nr. 052-21).

Cirkulærebemærkninger til § 7:

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

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 6:

Hvis den ansatte 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), jf. Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære af 29. juni 2023 (Medst.nr. 018-23).

Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år.

§ 7 a. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., jf. § 7, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidrag udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.
4. Arbejdsgivers andel af pensionsbidrag svarende til 2/3 af beløbet indgår ikke ved beregning af fritvalgsbidrag.
5. Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.
6. Ansættelsesmyndigheden kan alene indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget, jf. stk. 1.

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 15,0 pct. fremover ønskes udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i pensionsordningen. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 15,0 pct. udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Cirkulærebemærkninger til § 7 a:

Det er en forudsætning for indbetaling til opsparingsordningen, at medarbejderen har sin pensionsordning i et pensionselskab, der tilbyder opsparingsordningen.

Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge den ansatte tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

§ 8. Gruppeliv og kritisk sygdom

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

Stk. 2. For timelønnede, jf. aftalens kapitel 7, indbetaler ansættelsesmyndigheden præmie for de ansatte til gruppelivsforsikringen for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 98642).

Cirkulærebemærkninger til § 8:

Ansatte der er omfattet af SAMPENSION, er omfattet af SAMPENSION's gruppelivsordning og er derfor ikke omfattet af statens gruppelivsordning (aftale nr. 85034) eller aftale nr. 98642 (timelønnede).

Ansatte, der ikke er omfattet af SAMPENSION, er omfattet af statens gruppelivsordning (aftale nr. 85034) eller aftale nr. 98642 (timelønnede), hvis der ikke er en gruppelivsordning i den pensionsordning, som de pågældende er omfattet af.

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning for gruppelivsforsikring og kritisk sygdom. Aktuel forsikringsoversigt med oplysninger om præmie, forsikringssummer og begunstiggelse mv. findes på Forenede Gruppelivs hjemmeside - www.fg.dk - under aftale nr. 85034 og aftale nr. 98642.

Kapitel 3. Arbejdstid mv.

§ 9. Arbejdstid

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

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

§ 10. Opsparingsdage

Den ansatte kan vælge at få tilgodehavende afspadsering for over-/merarbejde, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til opsparringstimer/-dage.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for eventuel afspadsering optjent for arbejde på ubekvemme tidspunkter, som ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres til opsparringstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparring af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 111 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

Stk. 4. Afspadsering, der efter stk. 1 og 2 er konverteret til opsparringstimer/-dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 7.

Stk. 5. Tidspunktet for afvikling af opsparringstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

Stk. 6. Ved afvikling af opsparringstimerne har den ansatte ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

Stk. 7. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparringstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Stk. 8. Hvis opsparringen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i stk. 3 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. (nuværende Perst. nr. 019-06).

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 3.

Bestemmelsen indebærer, at de lokale parter kan indgå aftale om at konvertere frihedsoptjeningen til kontant godtgørelse enten således, at de opsparende timer altid bliver honoreret ved optjeningsperiodens udløb med et beløb svarende til timeantallet gange timelønnen på udbetalingstidspunktet, eller således, at der løbende bliver udbetalt et procenttillæg til timelønnen for arbejde i aften- og nattimerne svarende til værdien af den optjente frihed (ved 3 timers opsparing for hver 37 timer eksempelvis et tillæg på 8,1 pct.)

Cirkulærebemærkninger til § 11:

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

Kapitel 4. Fravær

§ 12. Sygdom (fælles regelsæt)

Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

§ 13. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

De ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 13:

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed og lønskorting for ansatte i staten mv., der varetager ombud o.lign., for tiden cirkulære af 25. november 1985.

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

§ 14. Barns sygdom (fælles regelsæt)

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1., 2. og 3. 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

Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde fri med løn i de resterende arbejdstimer den pågældende dag, hvis betingelserne i pkt.1-4 er opfyldt.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1:

Hvis barnet bliver syg, efter den ansatte er mødt på arbejde, vil denne dag udgøre hjemkaldelsesdagen. Barnets 1. sygedag er den første hele sygedag. Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, og den 3. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 2. 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 derfor også dele dagene imellem sig, sådan at den ene af forældrene f.eks. holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. og 3. dag.

Stk. 2. Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

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

§ 15. Militærtjeneste mv.

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

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 16. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

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

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 1:

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.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 5:

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

Ansættelsesmyndigheden sender meddelelse til den forhandlingsberettigede organisation. Skriftlig meddelelse om afskedigelse kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten. Ved indgåelse af forlig (bod) i sager om brud på ansættelsesmyndighedens pligt til at underrette organisationerne om afskedigelser, tages der i overensstemmelse med arbejdsretsloven hensyn til sagens konkrete omstændigheder.

Stk. 6. Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ansættelsesmyndigheden – til at søge vejledning i a-kassen.

Cirkulærebemærkninger til § 16:

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

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (socialt kapitel). Eventuel opsigelse er ikke afhængig af et bestemt antal sygedage.

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

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

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

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

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen 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.

§ 17. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

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

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

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.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 3:

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 fx 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.

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

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 4:

Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3 vedr. opgørelse af frister.

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

§ 18. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 2:

Parterne i vedkommende organisationsaftale nedsætter voldgiftsretten, jf. hovedaftalen.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 3:

Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3 om opgørelse af frister.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 5:

Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3 om opgørelse af frister.

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 6:

Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3 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 størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

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

§ 19. Bortvisning (fælles regelsæt)

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

Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 1:

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

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

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

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

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

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 20. Flyttegodtgørelse

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

Cirkulærebemærkninger til § 20:

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

§ 21. Funktionærbolig

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

§ 22. Arbejdstøj

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

§ 23. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

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

Kapitel 7. Timelønnede

§ 24. Anvendelse af timeløn

Ansættelse på timelønsvilkår sker, når det er bestemt i organisationsaftalen.

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

Stk. 3. Timelønnen beregnes som $1/1924$ af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.

Fra den **1. april 2027** ændres § 24 til:

Der kan ske ansættelse på timeløn, hvis det er bestemt i organisationsaftalerne.

Stk. 2. Ved eventuel overgang til ansættelse på månedsløn ved den samme institution indgår ansættelsen på timeløn som anciennitetsgivende.

Stk. 3. Timelønnen beregnes som $1/1924$ af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.

§ 25. Søgnehelligdagsbetaling

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

§ 26. Lønberegning

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

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

§ 27. Opsigelse

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

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
Under 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

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

§ 28. Øvrige vilkår

Timelønnede er ud over bestemmelserne i §§ 24-27 omfattet af overenskomstens §§ 1-12, 14, 16-22, 36 og 37.

Cirkulærebemærkninger til § 28:

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

Aftalerne i bilag 1a gælder også for timelønnede.

Kapitel 8. Elever

§ 29. Område

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

Cirkulærebemærkninger til § 29, stk. 1:

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om erhvervsuddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 1395 af 28. september 2020.

Der henvises endvidere til tidligere udsendte papirer om gode råd og praktiske oplysninger ved ansættelse af elever, "Ta' en elev" fra 2006, "Tag hånd om din elev" fra 2007 og "Elever i staten – et fælles ansvar" fra 2010.

Det forudsættes, at der på arbejdsstedet udpeges en elevansvarlig, som fungerer som kontaktperson/praktisk vejleder for eleven.

Stk. 2. Elever er omfattet af overenskomstens §§ 1-2, 5-9, 11-12, 14-15, 22-23, 36 og 37. Også aftalerne i bilag 1a, pkt. 1-7, 9-15, 19, 23 og 25-26 gælder for elever.

§ 30. Prøvetid

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

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

§ 31. Løn mv.

Lønnen for elever i staten fremgår af den enkelte organisationsaftale.

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

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

Den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin reduceres med 49.300 kr. (31. marts 2012-niveau), inkl. procentregulering heraf, og multipliceres med elevlønsprocenten. Hertil lægges beløbet på 49.300 kr., inkl. procentregulering.

Stk. 4. Elever har ret til tjenestefrihed med løn til deltagelse i session ("Forsvarets dag").

§ 32. Arbejdstid

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

Stk. 2. Elever kan ikke deltage i overarbejde.

§ 33. Befordring

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

Cirkulærebemærkninger til § 33:

Den befordring, der efter det nævnte cirkulære ydes en særlig befordringsgodtgørelse for, og som arbejdsgiveren modtager tilskud til fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, kan aldrig udgøre en tjenesterejse.

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

§ 34. Refusion af erhvervsuddannelseselevs udgifter under skoleophold

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

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

§ 35. Uoverensstemmelser

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

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

Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.

§ 36. Hovedaftale

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (nu Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område).

§ 37. Lokal uoverensstemmelse

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

Stk. 2. Mødet skal holdes inden for en frist af 2 uger. Institutionen og forbundets lokale afdeling kan aftale at forlænge fristen. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange sagen behandlet direkte på mæglingsmøde.

Stk. 3. Hvis en af parterne ønsker det, udarbejdes der skriftlige mødereferater, der bør indeholde:

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

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

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2026.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomsten af 5. juli 2024.

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

Stk. 4. En opsigelse af overenskomsten medfører, at de indgåede organisationsaftaler er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 18. juni 2026

Offentligt Ansattes Organisationer
- Det Statslige Område
Heidi Juhl Pedersen

Finansministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Cecilie Mark Dalhøj

Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem henholdsvis Finansministeriet/Skatteministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-26. Ansatte, der følger statens arbejdstidsaftale, er dog ikke omfattet af pkt. 7.

Ved overenskomstfornyelsen 2026 er der sket ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 4/7 2023 (Medst.nr. 019-23).
2. Rameaftale om nye lønsystemer, for tiden Skm. cirk. 28/2 2022 (Medst.nr. 009-22).
3. Lokalløn, for tiden Fmst. cirk. 2/9 2009 (Perst.nr. 055-09).
4. *Chefløn, for tiden Fmst. cirk. 10/7 2019 (Modst.nr. 059-19).
5. Protokollat II om ydelse af udligningstillæg til tjenestemandslignende ansatte og overenskomstansatte ved institutioners flytning til lavere stedtillægsområde til aftale om justering af tjenestemandslønninger, for tiden Fmst. cirk. 12/6 2025 (Medst.nr. 097-25).
6. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2023 (Perst. nr. 018-23)
7. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst.nr. 064-99).
8. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96).
9. *Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 5/7 2021 (Perst. nr. 013-21).
10. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 3/1 2023 (Medst.nr. 001-23).
11. *Ferie, for tiden Fmst. cirk. 17/04 2024 (Medst.nr. 021-24).
12. *Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 4/7 2024 (Medst.nr. 026-24).
13. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02).
14. *Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 29/4 2019 (Modst.nr. 019-19).
15. Tillidsrepræsentanter i staten mv., for tiden Skm. cirk. 25/9 2024

- (Medst.nr. 034-24).
16. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).
 17. Seniorordninger, for tiden Fmst. cirk. 5/11 2021 (perst.nr. 035-24).
 18. Frivillig fratræden, for tiden Skm. cirk. 21/12 2021 (Medst. nr. 053-21).
 19. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst. nr. 039-05).
 20. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
 21. *Den Statslige Kompetencefond, for tiden Fmst. cirk. 11/2 2025 (Medst. nr. 017-25).
 22. Kompetenceudvikling, for tiden Skm. cirk. 11/12 2019 (Modst. nr. 084-19).
 23. Samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, for tiden Skm. cirk. 18/11 2020 (Medst. nr. 042-21).
 24. Oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 29/6-2005 (Perst.nr. 036-05).
 25. Kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst.nr. 031-10).
 26. *Gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv., for tiden Fmst. cirk. 20/6 2023 (Medst. nr. 014-23).

Cirkulærebemærkninger:

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

Ad pkt. 2

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

Ad pkt. 6

De ansatte er omfattet af aftale af 29. juni 2023 (Medst. nr. 018-23) mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte).

Ad pkt. 7

De lokale parter kan indgå aftale om indførelse af flekstidsordninger.

Ad pkt. 12

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets bekendtgørelse nr. 2271 af 29. december 2020 om barselsfonden.