

P7-StK-F-OK.95
Fmst.nr. 29/95
J.nr. 95-3211/096-10

1995

Cirkulære om

**Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet
og Statsansattes Kartel**
(StK-fællesoverenskomst)

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	1

FÆLLESOVERENSKOMST

§ 1. Overenskomstens dækningsområde	6
§ 2. Ansættelse mv.	7
§ 3. Lønsystemet	7
§ 4. Løn	8
§ 5. Lønanciennitet	8
§ 6. Pension	9
§ 7. Gruppeliv	12
§ 8. Lønudbetaling, lønberegning mv.	12
§ 9. Lokal- og chefløn	13
§ 10. Effektivisering og udvikling	13
§ 11. Arbejdstid	13
§ 12. Konvertering af ydelser til faste tillæg	13
§ 13. Arbejdstidsbestemte tillæg	13
§ 14. Ferie	13
§ 15. Sygdom	15
§ 16. Barsel, adoption og omsorgsdage	16
§ 17. Job på særlige vilkår (socialt kapitel)	16
§ 18. Tjenestefrihed	16
§ 19. Militærtjeneste mv	18
§ 20. Efterindtægt	18
§ 21. Opsigelse	18
§ 22. Afskedigelsesprocedure	19
§ 23. Frivillige fratrædelsesordninger	21
§ 24. Seniorordninger for gradvis tilbagetrækning	21
§ 25. Omstilling og efteruddannelse	21
§ 26. Videre- og efteruddannelse	22
§ 27. Dækning af udgifter	22
§ 28. Flyttegodtgørelse	22
§ 29. Funktionærbolig	22

	Side
§ 30. Telefongodtgørelse og tjenestestedstelefoner	22
§ 31. Arbejdstøj	22
§ 32. Tillidsrepræsentantregler	23
§ 33. Lokal uoverensstemmelse	23
§ 34. Hovedaftale	24
§ 35. Timelønnede	24
§ 36. Søgnehelligdagsbetaling	24
§ 37. Øvrige vilkår	24
§ 38. Følgende vilkår gælder for elever	25
§ 39. Opsigelse af overenskomsten	27

CIRKULÆRE OM FÆLLESOVERENSKOMST MELLEM FINANS- MINISTERIET OG STATSANSATTES KARTEL

(StK-fællesoverenskomst)

GENERELLE BEMÆRKNINGER

Finansministeriet og Statsansattes Kartel har indgået vedlagte fællesoverenskomst af 19. maj 1995, der træder i stedet for fællesoverenskomsten af 22. juni 1993.

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

Det er aftalt mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, at denne fællesoverenskomst har *umiddelbar virkning fra 1. april 1995* for samtlige personalegrupper, som var omfattet af fællesoverenskomsten af 22. juni 1993.

1993-fællesoverenskomsten indeholdt en række bilag om aftaler og regler. Disse bilag er nu udeladt, men de omhandlede regler er fortsat gældende.

Der er i fællesoverenskomsten henvist til en række gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler indgået mellem de samme parter.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 2. Ansættelse mv.

De ansatte er omfattet af aftale af 14. juni 1993 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Til § 5. Lønanciennitet

Bestemmelsen om tillæggelse af forhøjet lønanciennitet gælder alene ved nyansættelser. For allerede ansatte kan der således ikke foretages ombergning af lønanciennitet i medfør af § 5.

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

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

Til § 7. Gruppeliv

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning. Forsikringssummen hæves pr. 1. oktober 1995 fra 150.000 kr. til 200.000 kr. Bidraget til gruppelivsforsikringen hæves samtidig fra 19,03 kr. til 36,92 kr. Endvidere indføres ligeledes pr. 1. oktober 1995 børnedækning på 15.000 kr. pr. barn under 21 år.

Til § 11. Arbejdstid**Særligt vedrørende omsorgsdage**

Regler om opsparing af over-/merarbejde mv. til omsorgsdage fremgår af organisationsaftalerne.

Til § 14. Ferie

Som led i overenskomstforhandlingerne pr. 1. april 1995 indgik Finansministeriet og centralorganisationerne en ny ferieaftale fælles for tjenestemænd og overenskomstansatte.

Da aftalen således omfatter personalegrupper omfattet af ferieloven, er der i overenskomstforliget taget forbehold om, at aftalen skal godkendes af Direktoratet for Arbejdstilsynet.

Da denne godkendelsesprocedure ved overenskomstens underskrift endnu ikke er afsluttet, samt da den nye aftale først forudsættes at træde i kraft med virkning fra optjeningsåret 1996, er der ikke p.t. i overenskomsten en henvisning til de nye regler.

Der vil senere blive udsendt særskilt meddelelse herom.

Særligt vedrørende ferie ved fratræden:

Ved beregning af feriegodtgørelse ved afgang (12 ½ pct.) ses der bort fra løn, der er udbetalt under afholdt ferie, idet der i beregningsgrundlaget fradrages et beløb pr. times ferie svarende til 1/1924 af årslønnen samt ydet særlig feriegodtgørelse (1 ½ pct.).

Ved umiddelbar overgang fra en statsinstitution til en anden behøver afregning med almindelig feriegodtgørelse ikke at finde sted.

Såfremt den ansatte har fået udbetalt den særlige feriegodtgørelse (1 ½ pct.), og ikke ved fratræden har afholdt hele den optjente ferie, fradrages en til den manglende ferie svarende brøkdelen af den særlige feriegodtgørelse ved beregningen af feriegodtgørelsen (12 ½ pct.).

Til § 15, punkt 3. Sygdom

Ansatte, der pr. 31. marts 1991 var omfattet af reglerne om forkortet opsigelsesvarsel, uden at det var nødvendigt at indgå individuel kontrakt/aftale herom, kan fortsat opsiges med forkortet varsel i medfør af fællesoverenskomsten, uden at der indgås en særlig aftale herom.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere om der skal ske opsigelse af en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke.

Det er også ansættelsesmyndighedens afgørelse, om opsigelse skal ske med forkortet varsel eller almindeligt varsel. Opsigelse med forkortet varsel bør normalt undlades, hvis den ansatte er opført på venteliste til eller er under sygehusbehandling, som må antages inden for en kortere tid at kunne gøre den pågældende arbejdsdygtig igen, eller hvis den ansatte i øvrigt har udsigt til snarlig tilbagevenden til arbejdet.

Ligeledes er der mulighed for opsigelse med almindeligt varsel i tilfælde af hyppigt og omfattende sygefravær, selv om der ikke er tale om 120 dages sygdom inden for 12 måneder.

Det henstilles til styrelserne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, genansættes, når de pågældende på ny er blevet arbejdsduelige, og forholdene i øvrigt tillader det.

Ved afgrænsning af ulykkestilfælde i forhold til andre arbejdsskader (erhvervssygdomme mv.) kan der henvises til arbejdsskadeforsikringsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 390 af 20. maj 1992 med senere ændringer, §§ 9 og 10.

I overensstemmelse med praksis kan ulykkestilfælde defineres som en udefrakommende begivenhed, som er uafhængig af den pågældende persons vilje, og som har skadelig indvirkning på vedkommendes helbredstilstand. Der skal foreligge en pludselig indtrådt begivenhed, som fx stød, slag, forvridning eller snitsår.

Til § 18. Tjenestefrihed

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed og lønafkortning for tjenestemænd, der varetager ombud o.lign.

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og slægtninge.

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

Til § 21. Opsigelse

Det henstilles til styrelserne, at man i forbindelse med ansættelse af personale overvejer genansættelse af personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, fx på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

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

Til § 22. Afskedigelsesprocedure

Til punkt 2

Den meddelelse om opsigelsen der skal gives til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

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

Til punkt 5

Voldgiftsretten nedsættes af parterne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale.

Til § 28. Flyttegodtgørelse

Der kan kun ydes flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

Der vil snarest blive udsendt cirkulære hvori de nærmere regler om forsøgsordning om udvidet adgang til flyttegodtgørelse fremgår.

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1995. Samtidig ophæves cirkulære af 19. oktober 1993 (APD.nr. 86/93) om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Finansministeriet

Den 24. juni 1995

P.M.V.

E.B.

Jette Skov

StK-FÆLLESOVERENSKOMST

Afsnit I. Fælles bestemmelser for måneds- og timelønnede

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Denne overenskomst, der er indgået i henhold til hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK), har bindende virkning for

- 1) de ministerier, styrelser og institutioner, der er omfattet af en organisationsaftale, jf. stk. 2, indgået af Finansministeriet og StK eller en organisation, der er medlem af StK, og for
- 2) organisationer, der er tilsluttet StK, og som har indgået organisationsaftale(r), jf. stk. 2.

Stk. 2. De enkelte personalegrupperes specielle løn- og ansættelsesvilkår fremgår af organisationsaftaler, der indgås mellem den/de berørte medlemsorganisation(er) og Finansministeriet.

Stk. 3. Der kan optages drøftelse mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel om delegationsoverenskomsters inddragelse under fællesoverenskomsten.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
 - a. staten, folkeskolen, folkekirken,
 - b. kommuner,
 - c. Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner
 - d. statsfinansierede virksomheder
 - e. tilskudsområder,
 - f. koncessionerede virksomheder,
 - g. aktieselskaber,

- 2) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte mfl. fra de under 1) nævnte områder,
- 3) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 1) nævnte områder,
- 4) andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
- 5) personer, der er fyldt 70 år.

Stk. 5. Dækningsområdet i øvrigt for de enkelte forhandlingsområder fremgår af organisationsaftalerne.

§ 2. Ansættelse mv.

Ved annoncering skal fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaftale oplyses.

§ 3. Lønssystemet

De ansatte kan være skalatrinsaflønnede efter den for perioden 1. april 1995 – 31. marts 1997 gældende lønjusteringsaftale, eller de kan have et særskilt lønforløb, som er aftalt mellem parterne i organisationsaftalen.

Stk. 2. Årslønnen for ansatte, der er skalatrinsaflønnede, fastsættes og reguleres efter den for perioden 1. april 1995 – 31. marts 1997 gældende lønjusteringsaftale.

Stk. 3. Årslønnen for ikke skalatrinslønnede reguleres i overensstemmelse med den lønreguleringsaftale, som fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 4. Hvor intet andet er anført i organisationsaftalen, gælder for skalatrinslønnede de stedtillæg, som fremgår af lønjusteringsaftalen.

Stk. 5. Hvis det efter arbejdets art er hensigtsmæssigt at aflønne på akkord, med bonusløn eller anden præstationsbetinget aflønningsform, kan der lokalt optages forhandling herom.

§ 4. Løn

Ansatte, som er omfattet af denne overenskomst, aflønnes med de lønninger og eventuelle særlige tillæg, som fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 2. For ansatte, som er timelønnede, jf. § 35, fastsættes lønnen som 1/1924 af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.

Stk. 3. For elever i staten er lønnen en fast procentdel af lønnen for en udlært på begyndelsestrin i henhold til organisationsaftalens bestemmelser herom, jf. § 38, punkt 5.

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

§ 5. Lønanciennitet

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 5, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på lønskalaens 1. trin, medmindre der tillægges anciennitet efter punkt 2 eller 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåned og altid i hele måneder.

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

Endvidere kan ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

3. Ved ansættelser, hvor der ikke forudsættes en uddannelse, kan ansættelsesmyndigheden tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Såfremt en lønmodtager, der tidligere har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet ved ansættelsesmyndigheden, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

4. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

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

§ 6. Pension

De ansatte er – medmindre andet fremgår af organisationsaftalen – omfattet af aftale af 2. november 1989 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel om etablering af pensionsordning for ikke-pensionssikrede overenskomstansatte under Statsansattes Kartel samt parternes pensionsaftale af 16. august 1993. Styrelsen indbetaler de ansattes og styrelsens pensionsbidrag til StK:PENSION i Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag for ansatte, der er omfattet af den obligatoriske pensionsordning i StK:PENSION, hvis den pågældende

- * er fyldt 25 år og
- * har i alt mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år og
- * har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit.

Med virkning fra 1. oktober 1995 indbetales pensionsbidrag endvidere, hvis den pågældende

- * har mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, men opfylder overenskomstens, henholdsvis pensionsordningernes betingelser i øvrigt og ansættelsen har varet i 6 måneder. I sådanne tilfælde indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen eller fra det senere tidspunkt hvor øvrige betingelser er opfyldt.

Pensionsbidraget for ansatte, der er omfattet af StK:PENSION, er for tiden:

1. april 1995 – 30. september 1995

2,5 pct. af 100/97,5 af den pensionsgivende løn på det pågældende skala-trin. Styrelsens bidrag udgør 5,0 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 7,5 pct.

For grupper, som har fravalgt ATP-forhøjelsen i 1988 og 1990, udgør de ansattes eget bidrag 2,7 pct. af 100/97,3 af ovenstående lønde. Styrelsens bidrag udgør 5,4 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 8,1 pct.

1. oktober 1995 – 31. marts 1997

3,2 pct. af 100/96,8 af den pensionsgivende løn på det pågældende skala-trin. Styrelsens bidrag udgør 6,4 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 9,6 pct.

For grupper, som har fravalgt ATP-forhøjelsen i 1988 og 1990, udgør de ansattes eget bidrag 3,4 pct. af 100/96,6 af ovenstående lønde. Styrelsens bidrag udgør 6,8 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 10,2 pct.

Stk. 3. For personer, der overgår til ansættelse i staten i stillinger inden for StK's forhandlingsområde med mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse fra en privat ansættelse, og som under denne har været omfattet af en pensionsordning som led i ansættelsen, udgør pensionsbidraget indtil 30. september 1995 1 pct. af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin – hvor 1/3 er egetbidraget og 2/3 er arbejdsgiverbidraget – indtil de pågældende opfylder betingelserne i stk. 2.

Egetbidraget udgør 0,3333 pct. og beregnes som 100/99,6667 af den pensionsgivende løn, inkl. procentregulering. Styrelsens bidrag udgør 0,6667 pct. af de samme lønde.

Med virkning fra 1. oktober 1995 udgør pensionsbidraget 2,1 pct. af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin – hvor 1/3 er egetbidraget og 2/3 er arbejdsgiverbidraget – indtil de pågældende opfylder betingelserne i stk. 2.

Egetbidraget udgør 0,7 pct. og beregnes som 100/99,3 af den pensionsgivende løn, inkl. procentregulering. Styrelsens bidrag udgør 1,4 pct. af de samme lønde.

Stk. 4. Vedtægter/regulativer for pensionsordningen og fremtidige ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

90 pct. af pensionsbidraget skal anvendes til løbende, livsvarige ydelser.

Stk. 5. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

§ 7. Gruppeliv

For ansatte, som ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, indbetaler styrelsen bidrag til gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv for overenskomstansatte (nr. 85034).

§ 8. Lønudbetaling, lønberegning mv.

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud.
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* beregnes lønnen ved til- og fratræden på andre tidspunter 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.

§ 9. Lokal- og chefløn

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokalløn og chefløn.

§ 10. Effektivisering og udvikling

De ansatte er omfattet af rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om effektivisering og udvikling.

§ 11. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af de i organisationsaftalen fastsatte arbejdstidsregler.

§ 12. Konvertering af ydelser til faste tillæg

De ansatte er omfattet af rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg.

§ 13. Arbejdstidsbestemte tillæg

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. til tjenestemænd.

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

§ 14. Ferie

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 6, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Til timelønnede ydes feriegodtgørelse efter ferielovens regler.
2. Til månedslønnede ydes ferie med løn efter ferielovens regler med de afvigelser, der fremgår af følgende bestemmelser:

3. Til månedslønnede, som ved feriens afholdelse har anden arbejdstid end i det forudgående kalenderår (optjeningsår), ydes ferielønnen med samme brøkdel, som tjenesten har andraget i gennemsnit i det foregående kalenderår (optjeningsår).

4. Til månedslønnede ydes særlig feriegodtgørelse i stedet for ferietillæg efter ferielovens § 14, stk. 1.

Beregningsgrundlaget for den særlige feriegodtgørelse er den ansattes skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret med tillæg af

- a. den ansattes egetbidrag til ATP
- b. arbejdsmarkedsbidrag

og fradrag af

- c. udbetalt særlig feriegodtgørelse,
- d. løn for merarbejde af den art, som er beskrevet i punkt 5, samt
- e. feriegodtgørelse (12,5 pct.) af løn for sådant merarbejde.

Pensionsbidrag, der ikke er skattepligtig indkomst, indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Den særlige feriegodtgørelse udgør 1,5 pct. af dette beregningsgrundlag.

5. Til deltidsansatte, der i optjeningsåret har udført tjeneste ud over den faste arbejdstid, men inden for den normale 37 timers arbejdsuge, ydes for sådan tjeneste feriegodtgørelse med 12,5 pct.

6. Såfremt en overenskomstansat bliver syg under afvikling af ferie, kan der – efter styrelsens skøn – ydes erstatningsfrihed, når særlige omstændigheder taler herfor. Det bør herved tages i betragtning, fx om sygdommen er af længere varighed eller alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst i tjenesten. Det er op til styrelsen at bestemme, om sygdom kræves dokumenteret ved lægeerklæring. Styrelsen fastsætter tidspunktet for afholdelse af denne frihed.

Stk. 2. Når en medarbejder overgår til månedslønsansættelse, jf. § 35, stk. 2, skal der ske fradrag i lønnen, når medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse. Der foretages fradrag i lønnen for hver afholdt ferietime.

Fradraget beregnes som $1/1924$ af årslønnen for en fuldtidsansat på det aktuelle løntrin.

§ 15. Sygdom

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 6, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.
2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder i sygdomstilfælde og ved tilskadekomst i tjenesten reglerne i dagpengeloven.
3. En ansat, der har været syg i i alt 120 dage inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder, kan opsiges med forkortet varsel under forudsætning af, at der skriftligt er indgået aftale herom mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden.

Det forkortede opsigelsesvarsel udgør følgende:

Ansættelsestid	Varsel
under 6 år	1 måned
6 år og derover	3 måneder
9 år og derover	4 måneder

Fratræden sker til udgangen af en måned. For timelønnede, som har et kortere varsel end de ovenfor nævnte, vil det være det kortere varsel, der er gældende.

4. Ved opgørelsen af de 120 dage medregnes samtlige fraværsdage på grund af sygdom inden for 12 på hinanden følgende måneder. Fridage medregnes, hvis den ansatte har været sygemeldt på arbejdsdage såvel forud for som efter fridagene.

5. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

6. Fravær på grund af arbejdsulykke medregnes ikke ved opgørelsen af fravær på grund af sygdom efter punkt 4. Dog kan opsigelse med forkortet varsel finde sted efter tilsvarende regler som i punkterne 3 – 5, når fraværet som følge af samme arbejdsulykke har varet 120 dage.

§ 16. Barsel, adoption og omsorgsdage

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 17. Job på særlige vilkår (socialt kapitel)

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokale aftaler om job på særlige vilkår.

§ 18. Tjenestefrihed

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 8, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser. Der optjenes ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

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

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

4. Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag til uddannelsesformål kan gives efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

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

Barns 1. sygedag

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.

7. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulærer af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.

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

§ 19. Militærtjeneste mv.

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

§ 20. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Stk. 2. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

§ 21. Opsigelse

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

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

Månedslønnede ikke-funktionærer kan ansættes tidsbegrænset til løsning af sæsonbetonet arbejde. Ansættelsen ophører i så fald på det aftalte tidspunkt uden yderligere opsigelsesvarsel.

Såfremt ansættelsesperioden for en sæsonansat ønskes forlænget 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.

Hvilke medarbejdergrupper, der kan omfattes af forkortet opsigelsesvarsel, fremgår af organisationsaftalen.

2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
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.

§ 22. Afskedigelsesprocedure

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 10, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

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. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt 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 af-

skedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

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

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

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

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

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

7. Med hensyn til de særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til overenskomstens § 32.

8. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. 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.

§ 23. Frivillige fratrædelsesordninger

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om frivillige fratrædelsesordninger.

§ 24. Seniorordninger for gradvis tilbagetrækning

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om seniorordninger for gradvis tilbagetrækning.

§ 25. Omstilling og efteruddannelse

De ansatte er omfattet af rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om omstilling og efteruddannelse.

§ 26. Videre- og efteruddannelse

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om en styrket videre- og efteruddannelsesindsats i staten.

§ 27. Dækning af udgifter

De ansatte får på tjenesterejser og ved udstationering befordringsgodtgørelse samt time/dagpenge mv. efter de regler og satser, der til enhver tid er gældende for statens tjenestemænd.

§ 28. Flyttegodtgørelse

Såfremt en ansat forflyttes til et andet tjenestested inden for ansættelsesområdet og i denne anledning bliver nødsaget til at foretage flytning af husstand og bohavn, ydes der godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd. Eventuel graddeling af den supplerende flyttegodtgørelse fremgår af organisationsaftalen.

§ 29. Funktionærbolig

Såfremt der til en stilling er knyttet en funktionærbolig, og det af tjenstlige grunde er nødvendigt, at denne bliver beboet af den ansatte, er den pågældende forpligtet til at flytte ind i boligen. Lejevilkårene fastsættes efter de regler, der gælder for statens tjenestemænds tjenesteboliger.

§ 30. Telefongodtgørelse og tjenestestedstelefoner

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om telefongodtgørelse og tjenestestedstelefoner.

§ 31. Arbejdstøj

Der kan udleveres arbejdstøj i overensstemmelse med de lokalaftaler mv., der er gældende på institutionerne.

§ 32. Tillidsrepræsentantregler

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i staten, folkekirken mv.

§ 33. Lokal uoverensstemmelse

Forinden en sag om lokal uenighed om forståelsen eller anvendelsen af fællesoverenskomsten og tilhørende bilag og organisationsaftalen indbringes for mæglingssmøde, jf. hovedaftalens § 7, stk. 1, skal der lokalt afholdes møde mellem repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling for vedkommende aftaleområde.

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 på den ene side Statsansattes Kartel/vedkommende organisation og på den anden side Finansministeriet, jf. hovedaftalen,
- 6) de lokale parters underskrift.

Der kan ikke ved lokale forhandlinger træffes aftale, som strider mod overenskomstens og/eller organisationsaftalens bestemmelser.

§ 34. Hovedaftale

De ansatte er omfattet af hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Afsnit II. Særlige bestemmelser for timelønnede

§ 35. Timelønnede

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

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

Stk. 3. Fortsat anvendelse af timelønsansættelse ud over 1 år fra ansættelsestidspunktet kan ske i ganske særlige tilfælde, fx hvor der er tale om en løs beskæftigelse på arbejdspladsen.

§ 36. Søgnehelligdagsbetaling

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

§ 37. Øvrige vilkår

Overenskomstens fællesbestemmelser (§§ 1-34) er gældende for timelønsansatte med følgende undtagelser: §§ 7, 18 (punkt 1-5), 19 og 20.

Afsnit III. Elever

§ 38. Følgende vilkår gælder for elever

1. Område

De i denne paragraf nævnte bestemmelser gælder for elever, der indgår uddannelsesaftaler i henhold til lov nr. 480 af 22. juni 1990 om erhvervsuddannelser med senere ændringer og tilhørende uddannelsesbekendtgørelser inden for overenskomstens dækningsområde, jf. i øvrigt organisationsaftalerne.

Overenskomstens fællesbestemmelser i afsnit I er gældende for elever med undtagelse af §§ 5, 10, 12, 14 (punkt 1–3 og 5), 15 (punkt 2–6), 17, 18 (punkt 1–5), 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29 og 30. Endvidere gælder overenskomstens afsnit II ikke for elever.

2. Formkrav

Der oprettes ved ethvert ansættelsesforhold en skriftlig uddannelsesaftale på den af Undervisningsministeriet godkendte formular. Aftalen skal underskrives af parterne ved ansættelsesforholdets begyndelse.

3. Læretid mv.

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

4. Prøvetid

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

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

5. Løn

Lønnen for elever i staten fremgår af organisationsaftalen.

6. Lønanciennitet

Elever, som tidligere har været i et uddannelsesforløb i henhold til er-

hvervsuddannelsesloven og har gennemgået relevante fag i forhold til det nye uddannelsesforløb, kan ved beregning af lønanciennitet medtage dette.

7. Ferie

Elever er omfattet af overenskomstens § 14, punkt 4 og 6, med de tilføjelser, som følger af ferielovens § 7.

Elever har ret til 5 ugers ferie med fuld løn. Elevers ferieret gælder i det første og andet ferieår, efter at ansættelsen er påbegyndt. Har elever ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler arbejdsgiveren løn i de resterende dage, jf. ferielovens § 7, stk 1.

Er uddannelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli, har elever ret til 5 ugers ferie i dette ferieår, jf. ferielovens § 7, stk 2.

Fortsætter en elev i institutionen efter udstået læretid, ydes der ferie med løn.

8. Arbejdstid

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

9. Overarbejde

Elever kan ikke deltage i overarbejde.

10. Befordring

Elever er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om befordringsgodtgørelse, jf. Finansministeriets cirkulærer af 6. april 1993 og 4. oktober 1993 om vilkår i forbindelse med ansættelse af elever.

11. Refusion af erhvervsuddannelseselevs udgifter under skoleophold

Med virkning fra 1. april 1996 refunderer institutionen under elevens erhvervsskoleophold elevens udgifter til bøger og andet undervisningsmateriale, der ikke udleveres af erhvervsskolen, under forudsætning af fornøden attestation af regningen af erhvervsskolen.

Under elevens eventuelle ophold på et skolehjem, refunderer praktikstedet, ligeledes med virkning fra 1. april 1996, elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet, herunder omkostningerne til kost og logi mv.

12. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser mellem elev og praktiksted søges forligt ved forhandling under organisationsaftaleparternes medvirken forinden indbringelse for tvistighedsnævnet.

Parterne er enige om, at der optages forhandlinger om ovennævnte regler, såfremt der sker ændringer i lov om erhvervsuddannelser og ferieloven.

Afsnit IV. Opsigelse

§ 39. Opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten har virkning fra 1. april 1995 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 1997.

Stk 2. En opsigelse af overenskomsten medfører, at de indgåede organisationsaftaler er opsagt samtidig med overenskomsten med virkning fra varslets udløb, jf. stk. 1.

København, den 19. maj 1995

Statsansattes Kartel

Ove Hygum

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Carsten Holm