



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om

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

**1995**

---

## INDHOLD

Side

<b>CIRKULÆRE</b> .....	1
------------------------	---

Generelle bemærkninger .....	1
------------------------------	---

Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser .....	1
---	---

## OVERENSKOMST

§ 1. Overenskomstens område .....	7
§ 2. Ansættelse mv. ....	8
§ 3. Løn .....	8
§ 4. Lønanciennitet .....	8
§ 5. Midlertidig tjeneste i højere stilling .....	10
§ 6. Klassificering uden for pulje .....	10
§ 7. Omklassificering inden for pulje .....	11
§ 8. Pension .....	11
§ 9. Gruppeliv .....	13
§ 10. Lokal- og chefløn .....	14
§ 11. Lønudbetaling, lønberegning mv. ....	14
§ 12. Arbejdstid .....	14
§ 13. Arbejdstidsbestemte tillæg .....	15
§ 14. Overarbejde .....	15
§ 15. Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage .....	17
§ 16. Pauser .....	18
§ 17. Rejsetid .....	18
§ 18. Fridage .....	18
§ 19. Ferie .....	19
§ 20. Sygdom .....	20
§ 21. Barsel, adoption og omsorgsdage .....	21
§ 22. Tjenestefrihed .....	22
§ 23. Militærtjeneste mv. ....	23
§ 24. Efterløn .....	23
§ 25. Opsigelse mv. ....	23

---

§ 26. Afskedigelsesprocedure . . . . .	24
§ 27. Udgiftsdækkende ydelser . . . . .	27
§ 28. Flyttegodtgørelse . . . . .	27
§ 29. Job på særlige vilkår (socialt kapitel) . . . . .	27
§ 30. Effektivisering og udvikling . . . . .	27
§ 31. Omstilling og efteruddannelse . . . . .	27
§ 32. Seniorordninger for gradvis tilbagetrækning . . . . .	27
§ 33. Frivillige fratrædelsesordninger . . . . .	28
§ 34. Telefongodtgørelse og tjenestestedstelefon . . . . .	28
§ 35. Konvertering af ydelser til faste tillæg . . . . .	28
§ 36. Styrket videre- og efteruddannelse . . . . .	28
§ 37. Tillidsrepræsentantregler . . . . .	28
§ 38. Lokal uoverensstemmelse . . . . .	28
§ 39. Hovedaftale . . . . .	29
§ 40. Timelønnede . . . . .	29
§ 41. Opsigelse af overenskomsten . . . . .	30

**Bilag**

Friliste . . . . .	31
--------------------	----

# **CIRKULÆRE OM OVERENSKOMST FOR KORRESPONDENTER (EsF) I STATEN**

## **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet har med Erhvervsprogligt Forbund (EsF) indgået vedlagte overenskomst af 16. juni 1997 for korrespondenter (EsF) i staten.

Overenskomsten har virkning fra 1. april 1995 og afløser overenskomsten af 19. januar 1995.

## **Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser**

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

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

Parterne kan endvidere ved forhandling godkende andre uddannelsesformer som værende berettiget til ansættelse efter overenskomsten.

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

**Til § 2. Ansættelse mv.**

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

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

Der henvises herved til, at Finansministeriet i cirkulære af 1. oktober 1993 (APD nr. 78/93) har udsendt en formular til ansættelsesbrev og henstillet, at denne så vidt muligt anvendes ved enhver overenskomstansættelse.

Det henstilles,

- at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, genansættes, når de pågældende på ny bliver arbejdsduelige, og forholdene i øvrigt tillader det.
- at det i forbindelse med ansættelse af personale overvejes at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget fx på grund af rationalisering, omlægning eller udflytning.
- at der gives meddelelse om ansættelsen til vedkommende tillidsrepræsentant.

**Til § 4. Lønanciennitet**

Bestemmelsen om tillægelse af forhøjet lønanciennitet gælder alene ved nyansættelser. For allerede ansatte kan der således ikke foretages omberging af lønanciennitet i henhold til aftalen.

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

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

### **Til § 6. Klassificering**

Der er mulighed for i ganske særlige tilfælde og efter forelæggelse for Finansministeriet at klassificere en nyoprettet stilling højere end slutlønnen ifølge lønskala III. Udgiften skal afholdes af lokallønspuljen eller af en central pulje.

### **Til § 8. Pension**

De ansatte er fortsat omfattet af den med Tjenestemænds- og Overenskomstansattes Kartel (TOK) aftalte pensionsordning, som er udsendt ved Finansministeriets cirkulæreskrivelse af 20. august 1990 (APD nr. 112/90).

De gældende pensionsbidragssatser er meddelt ved Finansministeriets cirkulære af 31. juli 1995 (Fmst.nr. 49/95).

### **Til § 14. Overarbejde**

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

### **Til § 15. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage**

Som led i overenskomstforhandlingerne i 1995 blev der i barselsaftalen indført ret til 10 omsorgsdage som følge af barsel og adoption for ansatte, der bliver forældre efter den nye aftales ikrafttræden.

I tilknytning hertil blev det samtidig aftalt at åbne mulighed for, at ansatte, herunder også medarbejdere der ikke opfylder betingelserne for at opnå

omsorgsdage i henhold til barselsaftalen, kan opspare omsorgsdage ved konvertering af eventuel ikke-afviklet afspadseringsfrihed, der er givet som kompensation for tidligere udført overarbejde eller for arbejde på ubekvemme tidspunkter ("37/2-opsparingsordningen").

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

Der kan fastsættes et maksimum for antallet af afspadseringstimer, der kan omdannes til omsorgsdage. Maksimum fastsættes af ansættelsesmyndigheden, dog således at de ansatte som minimum skal have mulighed for at opspare 10 omsorgsdage.

### **Til § 16. Pauser**

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

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

### **Til § 19. 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.

### **Til § 20. Sygdom**

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde skønne, 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.

Omvendt 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.

### **Til § 22. Tjenestefrihed**

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

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

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



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

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

### **Til § 25. Opsigelse**

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

### **Til § 26. Afskedigelsesprocedure**

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

Meddelelse sendes til EsF's hovedkontor, Skindergade 45-47, postboks 2246, 1019 København K.

### **Til § 28. Flyttegodtgørelse**

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

Finansministeriet

Den 16. juni 1997

P.M.V.

E.B.

Torben Møller

---

## OVERENSKOMST FOR KORRESPONDENTER (EsF) I STATEN

### § 1. Overenskomstens område

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

### Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
  - a) staten, folkeskolen, folkekirken,
  - b) kommuner,
  - c) Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner,
  - d) statsfinansierede virksomheder,
  - e) tilskudsområder,
  - f) koncessionerede virksomheder,
  - g) aktieselskaber,
- 2) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de under 1) nævnte områder,
- 3) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 1) nævnte områder,
- 4) andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og

5) personer, der er fyldt 70 år.

## § 2. Ansættelse mv.

Ved annoncering skal overenskomsten oplyses.

## § 3. Løn

Korrespondenter aflønnes efter følgende for statstjenestemænd gældende skalatrin:

Anciennitet	Skalatrin	
	Erhvervs- sproglige korrespondenter	Erhvervs- sproglige fuldmægtige
År	Skala II	Skala III
1.	21	27
2.	21	27
3.	22	29
4.	22	29
5.	23	31
6.	23	31
7.	25	33
8.	25	
9.	26	

Stk. 2. Til korrespondenter på skalatrin 21 ydes et særligt tillæg på 1.000 kr./år (1/10 84-niveau).

## § 4. Lønanciennitet

De ansatte er omfattet af følgende aftale 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 ansættelsesmåneden 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."

Stk. 2. Finansministeriet afgør efter forhandling med EsF om en korrespondent, der i sin hidtidige stilling var lønnet efter skala II med kvalifikationstillæg, skala III eller skala III med kvalifikationstillæg, ved direkte overgang til ansættelse i en anden stilling med lavere charge, bevarer den hidtidige charge/kvalifikationstillæg.

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

En korrespondent, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i en højere stilling under denne overenskomst eller i en tjenestemandstilling, er berettiget til betaling efter de for tjenestemænd gældende regler, jf. cirkulære af 24. august 1979 om aftale om betaling til tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken under midlertidig tjeneste i højere stilling, under forudsætning af, at korrespondenten overtager de opgaver, der er forbundet med den højere stilling.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for korrespondenter, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i stillinger under denne overenskomst, hvortil der er knyttet kvalifikationstillæg.

### **§ 6. Klassificering af nyoprettede stillinger/kvalifikationstillæg - uden for pulje**

Nyoprettede stillingers klassificering med aflønning efter skala II med kvalifikationstillæg, skala III og skala III med kvalifikationstillæg, kan kun ske efter forudgående godkendelse af Finansministeriet. Endelig afgørelse træffes efter forhandling med EsF.

Stk. 2. Undtaget herfra er nyoprettede stillinger, der er optaget på en friliste (bilag 1), og hvor stillingsbetegnelse og funktionsbeskrivelse svarer til

---

det i frilisten anførte. I så fald er den nyoprettede stilling på forhånd klassificeret. Frilisten kan ikke benyttes til omklassificering af bestående stillinger.

Stk. 3. Der henvises i øvrigt til Finansministeriets cirkulære af 28. august 1995 om klassificering og omklassificering (Fmst. nr. 23/95).

### **§ 7. Omklassificering til højere stilling/kvalifikationstillæg - inden for pulje**

Ydelse af kvalifikationstillæg samt i ganske særlige tilfælde oprykning til skala III kan kun finde sted efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 12. juni 1995 om lokalløn og chefløn (Fmst. nr. 26/95).

Stk. 2. Ved oprykning efter § 7, stk. 1, sker indplacering på det skalatrin, der ligger nærmest over den nuværende skalaløn med evt. kvalifikationstillæg, som samtidig bortfalder. Såfremt den pågældende i sin hidtidige stilling ved anciennitetstillæg ville have opnået en løn med evt. kvalifikationstillæg, der svarer til eller er højere end lønnen efter indplacering i den højere stilling, opnår den pågældende fra samme tidspunkt nyt anciennitetstillæg.

### **§ 8. Pension**

Styrelsen indbetaler de ansattes og styrelsens pensionsbidrag til TOK:PENSION i PFA.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag for ansatte, der er omfattet af den obligatoriske pensionsordning i TOK: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 TOK:PENSION, er for tiden

**1. april 1995 - 30. september 1995**

2,7 pct. af 100/97,3 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Styrelsens bidrag udgør 5,4 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 8,1 pct.

**1. oktober 1995 - 31. marts 1997**

3,4 pct. af 100/96,6 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. 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 EsF'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 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 for bidrag, der indbetales efter 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige regler.

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.

## **§ 9. Gruppeliv**

Styrelsen indbetaler for alle månedslønnede ansatte 19,03 kr. pr. måned til Forenede Gruppeliv som bidrag til en gruppelivsforsikring.

Med virkning fra 1. oktober 1995 indbetaler styrelsen for alle månedslønnede ansatte 36,92 kr. pr. måned.

Der henvises til Finansministeriets cirkulæreskrivelse af 15. maj 1995 om gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv. (Fmst. nr. 16/95).



### § 10. Lokal- og chefløn

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

### § 11. Lønudbetaling, lønberegning mv.

De ansatte er omfattet af følgende aftale 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 fratreden på andre tidspunkter end ved en normal lønudbetalingsperiodes påbegyndelse og afslutning som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget for de timer, for hvilke den ansatte er berettiget til løn. Samme beregningsmetode anvendes

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

### § 12. Arbejdstid

De i § 3 omhandlede lønninger er beregnet for fuld arbejdstid, der er 37 timer ugentlig inklusiv spisepause af indtil ½ times varighed pr. arbejdsdag.

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

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

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

Stk. 5. I øvrigt følges reglerne om arbejdstid i §§ 5, 8, 12, 13, 14 og 15 i aftale af 1. oktober 1990 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler.

### **§ 13. Arbejdstidsbestemte tillæg**

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

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

### **§ 14. Overarbejde**

Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Stk. 2. For beordret og kontrollabelt arbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over den for fuldtidsansatte fastsatte daglige arbejdstid, ydes, når der

ikke er tale om forskudttids- eller turnustjeneste, som overtidsbetaling et tillæg til timelønnen, der udgør følgende:

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

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

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

Stk. 3. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den for korrespondenten i henhold til § 3 fastsatte årsløn.

Stk. 4. Overarbejde skal så vidt muligt godtgøres med fritid af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i fritid svarende til de i stk. 2 nævnte procentsatser.

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

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

Stk. 5. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres overarbejdet med betaling efter stk. 2.

Hvis afspadsring er udskudt i henhold til stk. 4, og afspadsring er konverteret til betaling, skal udbetaling ske, inden der er forløbet 1 år efter opgørelsestidspunktet.

Stk. 6. Såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen før, skal der tages hensyn til ønsker om fritagelse for overarbejde.

Stk. 7. Såfremt en korrespondent tilkaldes til overarbejde efter at have forladt arbejdspladsen ved normal arbejdstids ophør, og tilkaldet ikke sker under pålagt rådighedstjeneste, ydes der for tilkaldet en timeløn med tillæg af 50 pct.

Ved tjeneste, som udføres efter, at korrespondenten er tilkaldt, og hvor tjenesten ikke er et led i rådighedstjeneste, ydes afspadsring for mindst 3 timer. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, ydes betaling efter stk. 2.

### **§ 15. Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage**

Hvis overarbejde ikke har kunnet afspadsres inden for den i § 14, stk. 4 angivne frist, kan den ansatte i stedet for overarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede afspadsring godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for frihed, der er optjent som kompensation for udført tjeneste i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 6.00, jf. § 12, stk. 5, og som ikke er blevet afholdt inden afspadseringsfristens udløb.

Stk. 3. Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgåede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Omsorgsdagene/-timerne afvikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 4 i nævnte aftale.

Stk. 4. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 og 2 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med overarbejdsbetaling.

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

omsorgsdage/-timer. Maksimum kan dog ikke fastsættes lavere end et timetal svarende til i alt 10 omsorgsdage.

### **§ 16. Pauser**

Korrespondenter med nedsat arbejdstid har ret til følgende betalt spisepause:

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

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

### **§ 17. Rejsetid**

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

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

### **§ 18. Fridage**

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

Stk. 2. Tjeneste på mistede fridage behandles som overtid i henhold til § 14.

## § 19. Ferie

De ansatte er omfattet af følgende aftale 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 forudgående 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 og
  - b) den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
- og fradrag af
- c) udbetalt særlig feriegodtgørelse
  - d) løn for merarbejde af den art, som er beskrevet i pkt. 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 12½ 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 ansættelse på månedsløn, jf. § 40, 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.

## **§ 20. Sygdom**

De ansatte er omfattet af følgende aftale 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 som følge af arbejdsulykke medregnes ikke ved opgørelsen af fravær på grund af sygdom efter pkt. 4. Dog kan opsigelse med forkortet varsel finde sted efter tilsvarende regler som i pkt. 3-5, når fraværet som følge af samme arbejdsulykke har været 120 dage".

## § 21. Barsel, adoption og omsorgsdage

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



## § 22. Tjenestefrihed

De ansatte er omfattet af følgende aftale 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 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 bekg. nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

5. Finansministeriet og EsF 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 ansatte sygefravær.

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

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

Stk. 2. De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære af 3. juni 1991 om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og slægtninge. Med virkning fra 1. oktober 1995 medregnes ved sådan tjenestefrihed lønanciennitet og ansættelsesmyndigheden indbetaler løbende pensionsbidrag (arbejdsgiver- og egetbidrag) i tjenestefrihedsperioden til den respektive pensionsordning.

### **§ 23. Militærtjeneste mv.**

Funktionærlovens regler om militærtjeneste mv. finder anvendelse.

### **§ 24. Efterløn**

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterløn.

Stk. 2. Efterlønnen er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, udbetales til boet og medregnes ikke i efterlønnen.

### **§ 25. Opsigelse mv.**

De ansatte er omfattet af følgende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

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

2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

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

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

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

Stk. 2. Ved direkte overgang til ansættelse i en anden statsinstitution bevarer korrespondenten det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende fra statens side. Længden af opsigelsesvarslet beregnes på grundlag af den tid, i hvilken den pågældende umiddelbart forud for afskedigelsestidspunktet har haft uafbrudt ansættelse i statens tjeneste.

## **§ 26. Afskedigelsesprocedure**

De ansatte er omfattet af følgende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

"1. Ved *afskedigelse* af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted. Klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter følgende 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 afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

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

5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens 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 i 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 disse bestemmelser, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

7. Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til tillidsrepræsentantreglerne.

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 parter.

9. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens 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 i 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 disse bestemmelser, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse."

### **§ 27. Udgiftsdækkende ydelser**

De ansatte får på tjenesterejser og ved udstationering befordringsgodtgørelse samt time- og 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 bohabe, ydes der godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

### **§ 29. Job på særlige vilkår (socialt kapitel)**

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

### **§ 30. Effektivisering og udvikling**

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

### **§ 31. Omstilling og efteruddannelse**

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

### **§ 32. Seniorordninger for gradvis tilbagetrækning**

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

**§ 33. Frivillige fratrædelsesordninger**

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

**§ 34. Telefongodtgørelse og tjenestestedstelefon**

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

**§ 35. 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.

**§ 36. Styrket videre- og efteruddannelse**

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

**§ 37. Tillidsrepræsentantregler**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i staten.

**§ 38. Lokal uoverensstemmelse**

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

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

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

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

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

### **§ 39. Hovedaftale**

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

### **§ 40. Timelønnede**

Korrespondenter, der antages til arbejde, som skønnes at være midlertidigt på grund af arbejdets art (fx. vikariat, sæsonarbejde eller tidsbestemt arbejde) eller med en arbejdstid på under 15 timer ugentligt, aflønnes med en timeløn.

Korrespondenter, der er beskæftiget 15 timer ugentligt og derover, overgår dog til aflønning på månedsløn senest 3 måneder efter ansættelsen.

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



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

Stk. 3. Timelønnen beregnes som  $1/1924$  af den til den pågældendes anciennitet svarende årsløn.

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

#### **§ 41. 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 31. marts 1997.

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

København, den 16. juni 1997

Erhvervsprogligt Forbund

Jeannette Ørsted/Jan Ankler

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Marianne Brinch-Fischer

## Bilag

### Friliste

Friliste for nyoprettede korrespondentstillinger, der opfylder de uddannelses- og arbejdsmæssige forudsætninger som nævnt i overenskomstens § 1, og som anses for klassificeret, hvis funktionsbeskrivelsen svarer til det neden for anførte.

-----

1. Stillinger, der oprettes med henblik på varetagelse af kvalificeret arbejde som korrespondent, som forudsætter relevant og længere erfaring eller selvstændig sagsbehandling på betydende områder, der kræver specialviden, og hvor en statsanerkendt korrespondentuddannelse er en påkrævet forudsætning, kan aflønnes efter **skala II med et kvalifikationstillæg**, stort 4.700 kr. årlig (1/10 1984-niveau) uden forelæggelse for Finansministeriet.
2. Stillinger, der oprettes med henblik på varetagelse af selvstændigt kvalificeret arbejde som korrespondent, som forudsætter relevant og længerevarende erfaring eller selvstændig sagsbehandling på områder, der kræver en stor specialviden, og hvor en statsanerkendt korrespondentuddannelse er en påkrævet forudsætning, kan aflønnes efter **skala III** uden forelæggelse for Finansministeriet.

Cirkulære af 16. juni 1997	
Fmst. nr. 38/97	
Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, 11. kontor	
Adresse: Christiansborg Slotsplads 1 DK-1218 København K Telefon 33 92 33 33 Telefax 33 32 80 30	
J.nr. 1994-3211/114-5	PKAT 540
Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00.                      Pris      kr.	

h:\f11\marl\esf-95