



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om overenskomst for

**Korrespondenter (EsF)
i staten**

2000

INDHOLD**Side****CIRKULÆRE**

Generelle bemærkninger	1
Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser	1

OVERENSKOMST

§ 1. Overenskomstens område.....	9
§ 2. Ansættelse mv.....	10
§ 3. Lønsystemet.....	10
§ 4. Basisløn	10
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn.....	10
§ 6. Lønregulering	11
§ 7. Pension.....	11
§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	13
§ 9. Overgangsordning for ansatte før 1. april 1999	13
§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling.....	14
§ 11. Gruppeliv.....	14
§ 12. Øvrige bestemmelser.....	14
§ 13. Lønudbetaling, lønberegning mv.....	14
§ 14. Arbejdstid	15
§ 15. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	16
§ 16. Overarbejde.....	16
§ 17. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage	17
§ 18. Pauser	18
§ 19. Rejsetid	19
§ 20. Fridage.....	19
§ 21. Særlige feriefridage.....	19
§ 22. Ferie	19
§ 23. Sygdom	19
§ 24. Barsel, adoption og omsorgsdage	20
§ 25. Tjenestefrihed	20
§ 26. Militærtjeneste mv.....	21
§ 27. Efterløn.....	21
§ 28. Opsigelse mv.	22

§ 29. Afskedigelsesprocedure	23
§ 30. Dækning af udgifter	25
§ 31. Systematisk kompetenceudvikling	25
§ 32. Flyttegodtgørelse.....	25
§ 33. Job på særlige vilkår (socialt kapitel)	25
§ 34. Udvikling og omstilling mv.....	26
§ 35. Senior- og fratrædelsesordninger	26
§ 36. Telefongodtgørelse og tjenestestedstelefon.....	26
§ 37. Konvertering af ydelser til faste tillæg	26
§ 38. Statslig uddannelsesorlov med løn	26
§ 39. Implementering af forældreorlovsdirektivet	26
§ 40. Tillidsrepræsentantregler	26
§ 41. Implementering af deltidsdirektivet.....	26
§ 42. Lokal uoverensstemmelse	27
§ 43. Hovedaftale.....	27
§ 44. Timelønnede.....	27
§ 45. Opsigelse af overenskomsten	28

BILAG

Bilag A

Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	29
--	----

Bilag B

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.....	31
--	----

PROTOKOLLAT	33
--------------------------	----

CIRKULÆRE OM OVERENSKOMST FOR KORRESPONDENTER (EsF) I STATEN

Generelle bemærkninger

Finansministeriet har med Erhvervsprogligt Forbund (EsF) indgået vedlagte overenskomst af 6. juni 2000 for korrespondenter (EsF) i staten.

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2000 og afløser overenskomsten af 16. juni 1997 samt forlængelsen af denne ved protokollat af 6. juni 2000.

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

Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser

Til § 1. Overenskomstens område

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

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

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

Til § 2. Ansættelse mv.

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

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 28. september 1999 (APD nr. 061-99) har udsendt en formular til ansættelsesbrev og henstillet, at denne så vidt muligt anvendes ved nyansættelser.

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 § 7. Pension

Karensbetingelserne for indbetaling af pensionsbidrag er lempet med virkning fra 1. april 2000, således at der skal betales pensionsbidrag for ansatte, der pr. denne dato opfylder betingelserne i § 7, stk. 5.

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

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

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

Til § 11. Gruppeliv

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning. Gruppelivssummen ved dødsfald udgør 250.000 kr. Præmien er fra 1. april 2000 hævet til 78,35 kr. mdl. samtidig med, at ordningen er udvidet med en dækning ved kritisk sygdom på 50.000 kr., som betales til ansatte, der rammes af en af de i Forenede Gruppelivs standardforsikring opregnede sygdomme.

Til § 14. Arbejdstid

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

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

eller således, at der løbende udbetales et procenttillæg til timelønnen for arbejde i aften- og nattimerne svarende til værdien af den optjente frihed (ved 2 timers opsparring for hver 37 timer eksempelvis et tillæg på 5,4 pct.).

Til § 16. 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 § 17. 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.

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

Ansættelsesmyndigheden kan vælge at begrænse adgangen til at konvertere merarbejdstimer til omsorgsdage.

Ansættelsesmyndigheden kan således bestemme, at der pr. kalenderår maksimalt kan konverteres timer i et omfang svarende til 10 omsorgsdage, ligesom der kan fastsættes et loft for det samlede antal dage, der til enhver tid kan henstå på den enkelte medarbejders "omsorgskonto". Dette loft kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

Til § 18. 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 § 23. Sygdom

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 er det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

120-dagesreglens ophør skal ses i sammenhæng med statslige arbejdspladser forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og ønsket om en større indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

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. Muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende det sociale kapitel i staten, bør overvejes, før der skrides til opsigelse. Opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.

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.

Til § 24. Barsel, adoption og omsorgsdage

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets cirkulære om barselsfonden.

Til § 25. 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.

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

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

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

Til § 28. 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 § 29. 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 § 32. Flyttegodtgørelse

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

Til § 38. Statslig uddannelsesorlov med løn

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under statslig uddannelsesorlov med løn henvises til Finansministeriets cirkulære om videre- og efteruddannelsesfonden.

Finansministeriet

Den 6. juni 2000

P.M.V.

E.B.

Marianne Brinch-Fischer

OVERENSKOMST FOR KORRESPONDENTER (EsF) I STATEN

§ 1. Overenskomstens område

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

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke

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

5) personer, der er fyldt 70 år.

§ 2. Ansættelse mv.

Ved annoncering skal overenskomsten oplyses.

§ 3. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægssdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt evt. resultatløn, jf. § 5, stk. 4.

§ 4. Basisløn

Basislønnen udgør 200.000 kr. årligt.

Beløbet er angivet i grundbeløb 1. oktober 1997.

§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af:

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

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

Stk. 4. 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.

§ 6. Lønregulering

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

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

§ 7. Pension

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

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

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

Stk. 4. For ansatte, der

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

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

Stk. 5. For ansatte, der

- er fyldt 20 år og
- har været ansat i det offentlige i 9 måneder

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

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

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

Stk. 7. For ansatte, der er overgået til ansættelse i staten direkte fra en privat ansættelse, og som under denne har været omfattet af en pensionsordning som led i ansættelsen, beregnes pensionsbidrag efter reglerne i stk. 5 - indtil de pågældende opfylder betingelserne i stk. 4. 30 kalenderdages afbrydelse eller derunder betragtes som direkte overgang.

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

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

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

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

Stk. 10. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

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

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

§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

§ 9. Overgangsordning for ansatte før 1. april 1999

Indplacering sker på basislønnen i henhold til § 4.

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

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

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

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

10. Midlertidig tjeneste i højere stilling

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

§ 11. Gruppeliv

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

§ 12. Øvrige bestemmelser

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

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

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

§ 14. Arbejdstid

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

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

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

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

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

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

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

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

tidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke overtidsgodtgørelse.

§ 15. 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.

§ 16. Overarbejde

For beordret og kontrollabelt arbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over den for fuldtidsansatte fastsatte daglige arbejdstid, ydes, når der ikke er tale om forskudttids- eller turnustjeneste, som overtidsbetaling et tillæg til timelønnen, der udgør følgende:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 17. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage

Hvis overarbejde ikke har kunnet afspadseres inden for den i § 16, stk. 3 angivne frist, kan den ansatte i stedet for overarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede afspadsering godskrevet som omsorgsdage/-timer.

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

Stk. 3. 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. Den enkelte medarbejder skal imidlertid som minimum have adgang til i hvert kalenderår at konvertere et timeantal svarende til 10 omsorgsdage, men således at ansættelsesmyndigheden samtidig kan fastsætte et maksimum for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Dette maksimum kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

§ 18. 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.

§ 19. 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.

§ 20. 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 § 16.

§ 21. Særlige feriefridage

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om særlige feriefridage.

§ 22. Ferie

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

§ 23. Sygdom

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1-2, 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 cirkulærer af 25. maj 1977, 2. maj 1978 og 26. marts 1998.

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

§ 24. Barsel, adoption og omsorgsdage

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

§ 25. 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.

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 ansattes 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, 2. maj 1978 og 26. marts 1998.

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

Stk. 3. Tjenestefrihed til uddannelses- og børnepasningsorlov efter orlovsloven er omfattet af reglerne i Finansministeriets cirkulære om orlov til uddannelse og børnepasning.

§ 26. Militærtjeneste mv.

Funktionærlovens regler om militærtjeneste mv. finder anvendelse.

§ 27. 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.

§ 28. 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:

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."

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.

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

2. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har

været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

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

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

Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen.

Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet mellem overenskomstens 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."

§ 30. Dækning af udgifter

De ansatte er omfattet af tjenesterejseaftalen, der er indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

§ 31. Systematisk kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

§ 32. 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 bohave, ydes der godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 33. Job på særlige vilkår (socialt kapitel)

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

§ 34. Udvikling og omstilling mv.

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om udvikling og omstilling mv. i statens virksomheder og institutioner, herunder videreførsel af udviklings- og omstillingsfonden.

§ 35. Senior- og fratrædelsesordninger

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

§ 36. Telefongodtgørelse og tjenestestedstelefon

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

§ 37. 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.

§ 38. Statslig uddannelsesorlov med løn

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om statslig uddannelsesorlov med løn.

§ 39. Implementering af forældreorlovsdirektivet

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om implementering af forældreorlovsdirektivet.

§ 40. Tillidsrepræsentantregler

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter i staten mv.

§ 41. Implementering af deltidsdirektivet.

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om implementering af deltidsdirektivet.

§ 42. 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.

§ 43. Hovedaftale

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

§ 44. 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. Timelønningen beregnes som $1/1924$ af den i § 4 anførte årsløn. Hertil kan der ydes tillæg efter § 5.

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

§ 45. Opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2000 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2002.

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

København, den 6. juni 2000

Erhvervssprogligt Forbund

Birgitte Jensen/Jan Ankler

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Marianne Brinch-Fischer

Forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.

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

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

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

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

Stk. 2. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

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

Stk. 3. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens/overenskomstens/aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

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

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

§ 3. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med de herom i den enkelte aftale fastsatte regler.

Bilag B

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

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

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

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg

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

Som konkrete eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg kan nævnes:

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

Eksempler på kriterier for funktionstillæg

- Specialistfunktioner, herunder oversættelse, tolkning, fremmedsproglig sagsbehandling og anden sproglig redaktion
- Konsulentfunktioner, herunder udvikling af sprogpolitik, udvikling og oprettelse af sprogdata-baser
- Webmaster
- Tværfaglig koordination og selvstændig analyse
- Gennemførelse af udviklingsopgaver og projektdeltagelse inden for erhvervssprog, IT og kommunikation
- Oplærings- og uddannelsesfunktioner

- Ledelseskompetence, herunder forhandling på ledelsens vegne, projektstyring, strategiudvikling og mødeledelse

PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST FOR KORRESPONDENTER (ESF) I STATEN

Finansministeriet og Erhvervssprogligt Forbund har aftalt at forlænge overenskomst af 16. juni 1997 for korrespondenter (EsF) for perioden 1. april 1999 – 31. marts 2000 med følgende ændringer:

1. Resultatløn

§ 30, Effektivisering og udvikling erstattes af følgende bestemmelse:

"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."

2. Arbejdstid

Der indsættes følgende nye bestemmelser i § 12, Arbejdstid:

"Stk. 6. Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger, hvorefter arbejdstidsnormen inden for nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperiode/r. Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke overtidsgodtgørelse."

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

3. Overarbejde

Formuleringen: "overarbejde skal så vidt muligt undgås" i § 14, stk. 1 udgår.

4. Sygdom

120-dages reglen finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan 120-dages reglen alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

5. Øvrige bestemmelser

Der indsættes følgende nye paragraffer:

"Særlige feriefridage

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om særlige feriefridage."

"Systematisk kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner."

"Implementering af deltidsdirektivet

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om implementering af deltidsdirektivet."

6. Ikrafttræden og opsigelse

Nærværende protokollat træder i kraft med virkning fra den 1. april 1999 og bortfalder den 31. marts 2000, idet det erstattes af overenskomst af 6. juni 2000 for korrespondenter (EsF) i staten.

København, den 6. juni 2000

Erhvervssprogligt Forbund

Birgitte Jensen/Jan Ankler

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Marianne Brinch-Fischer

Cirkulære af 6. juni 2000

Fmst. nr. 055-00

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, Personalestyrelsen, 2. kontor

Adresse:

Christiansborg Slotsplads 1

DK-1218 København K

Telefon 33 92 33 33

Telefax 33 32 80 30

J.nr. 1998-50/60111-54

PKAT 540

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00.

Pris: 15 kr.