MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om

Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer - Det Statslige Område

(OAO-S-fællesoverenskomsten)

2016

Cirkulære af 7. marts 2016

Modst. nr. 006-16

J.nr. 2015-1512-0023

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger 5
Ikrafttræden 6

Bilag 1. Fællesoverenskomst

Kapitel 1. Overenskomstens område mv. 7
§ 1. Dækningsområde 7
§ 2. Ansættelse 8

Kapitel 2. Løn mv. 8
§ 3. Løn 8
§ 4. Lønanciennitet (fælles regelsæt) 8
§ 5. Resultatløn 10
§ 6. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt) 10
§ 7. Pension 11
§ 8. Gruppeliv og kritisk sygdom 14

Kapitel 3. Arbejdstid mv. 15
§ 9. Arbejdstid 15
§ 10. Opsparingsdage 15
§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv. 16

Kapitel 4. Fravær 17
§ 12. Sygdom (fælles regelsæt) 17
§ 13. Tjenestefrihed (fælles regelsæt) 17
§ 14. Barns 1. og 2. sygedag (fælles regelsæt) 18
§ 15. Militærtjeneste mv. 19

Kapitel 5. Opsigelse og afsked 19
§ 16. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt) 19
§ 17. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt) 21
§ 18. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt) 22
§ 19. Bortvisning (fælles regelsæt) 24

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser 25
§ 20. Flyttegodtgørelse 25
§ 21. Funktionærbolig 25
§ 22. Arbejdstøj 25
§ 23. Efterindtægt 25

Kapitel 7. Timelønnede 26
§ 24. Anvendelse af timeløn 26
§ 25. Søgnehelligdagsbetaling 26
§ 26. Lønberegning 26
§ 27. Opsigelse 27
§ 28. Øvrige vilkår 27

Kapitel 8. Elever 27
§ 29. Område 27
§ 30. Prøvetid 28
§ 31. Løn mv. 28
§ 32. Arbejdstid 29
§ 33. Befordring 29
§ 34. Refusion af erhvervsuddannelseselevers udgifter under skoleophold 29
§ 35. Uoverensstemmelser 29

Kapitel 9. Forhandlingsregler mv. 30
§ 36. Hovedaftale 30
§ 37. Lokal uoverensstemmelse 30
§ 38. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten 30

Bilag 1a. Generelle aftaler 33

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

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område har indgået vedlagte fællesoverenskomst af 3. marts 2016, der erstatter fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område af 28. august 2013.

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

3. Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 er med virkning fra 1. april 2015 aftalt en forhøjelse af pensionsbidragsprocenten for minipension fra 10,65 til 11,19.

Herudover er der aftalt nye bestemmelser om opsparingsdage, som erstatter de hidtil gældende bestemmelser om konverterede omsorgsdage. Der henvises til aftale af 5. maj 2015 om opsparingsdage, der er indarbejdet i § 10.

4. Fællesoverenskomsten har virkning fra 1. april 2015. Ændringen i § 10 om opsparingsdage har dog først virkning fra den 1. maj 2015.

5. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger til de enkelte bestemmelser opført under disse. Andre bemærkninger er opført forrest i cirkulæret under "Generelle bemærkninger". Denne fremstilling ændrer ikke bestemmelsernes, hhv. bemærkningernes retlige status.

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

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

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 7. marts 2016. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9492 af 4. september 2013 om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (Modst. nr.042-13).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 7. marts 2016

Lisa Engmann

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

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

§ 1. Dækningsområde

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

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

2. organisationer, der er tilsluttet OAO-S, og som har indgået organisationsaftale.

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

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

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke

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

2. pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de områder, der er nævnt i nr. 1

3. personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der nævnt i nr. 1

4. personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til. Denne bestemmelse gælder dog ikke for personer, der får delpension, jf. § 5 i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 4, nr. 1, litra b):
Betegnelsen "kommuner" omfatter i denne sammenhæng også regioner, kommunale fællesskaber og statslige-kommunale fællesskaber mv.

§ 2. Ansættelse
Ved annoncering skal fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaftale oplyses.

Cirkulærebemærkninger til § 2:
Bestemmelsen er ikke til hinder for, at der i en stillingsannonce kan gives oplysning om alternative overenskomstgrundlag, hvis den opslåede stilling kan varetages af flere personalegrupper.

Kapitel 2. Løn mv.

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

§ 4. Lønanciennitet (fælles regelsæt)
Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på lønskalaens 1. trin, medmindre den ansatte opnår anciennitet efter stk. 2-5. Lønanciennitet regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

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

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

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

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

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

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

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

Bestemmelsen om tillæggelse af forhøjet lønanciennitet gælder alene ved nyansættelser. Ansættelsesmyndigheden kan således ikke foretage omberegning af lønanciennitet i medfør af § 4 for allerede ansatte.

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

§ 5. Resultatløn

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 5:
Resultatlønsbestemmelsen giver samme grundlag for at etablere resultatløn for ansatte på gamle lønsystemer som for ansatte på nye lønsystemer.

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

Resultatløn er et frivilligt supplement til det almindelige lønsystem.

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

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

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

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

§ 7. Pension

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

Stk. 2. For ansatte, der

1. er fyldt 25 år og
2. har mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år

indbetales et pensionsbidrag på **15,00 pct.** af de pensionsgivende løndele. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til SAMPENSION, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 2:
Ved udtrykket "det offentlige" i stk. 2 og 3, forstås det på ansættelsestidspunktet gældende forhandlingsområde for:

- *Finansministeriet*
- *KL*
- *Regionernes Lønnings- og Takstnævn*

Herudover medregnes ansættelse under de tidligere amter, folkekirken, Folketingets Administration, Folketingets Ombudsmand, Færøernes Landsstyre, Grønlands Selvstyre og de færøske og grønlandske kommuner.

Det er forhandlingsområdet (aftalekompetencen) for de nævnte arbejdsgivermyndigheder på tidspunktet for ansættelsen efter fællesoverenskomsten, der er afgørende for, om tidligere ansættelse i det offentlige medregnes i anciennitet.

Eksempel:
A er 30 år og har tidligere været ansat 7 måneder i X-kommune og herefter i 2 år i et statsligt aktieselskab. Ved ansættelsen efter fællesoverenskomsten er selskabet ikke omfattet af Finans-ministeriets forhandlingskompetence og de 2 år medregnes derfor ikke ved opgørelse af karenstiden. Efter 2 måneders ansættelse efter fællesoverenskomsten har A sammenlagt 9 måneders beskæftigelse i det offentlige og indplaceres på pensionsordningen efter § 7, stk. 3, nr. 1, indtil A opfylder betingelserne for at blive indplaceret på pensionsordningen efter § 7, stk. 2. Hvis A under ansættelsen i X-kommune eller hos det statslige aktieselskab har væ-

ret omfattet af en pensionsordning som led i ansættelsen, indplaceres A dog på pensionsordningen efter § 7, stk. 3, nr. 2 allerede fra ansættelsestidspunktet, jf. nedenfor under cirkulærebemærkningerne til § 7, stk. 3, nr. 2.

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.

Stk. 3. For ansatte, der

1. er fyldt 20 år og har mindst 9 måneders sammenlagt beskæftigelse i det offentlige **eller**
2. har været omfattet af en pensionsordning som led i en tidligere ansættelse

indbetales et pensionsbidrag på **11,19 pct.** af de pensionsgivende løndele. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til SAMPENSION, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 3:
Jf. cirkulærebemærkningen til § 7, stk. 2 for udtrykket "det offentlige".

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 3, nr. 2:
Personer, der før ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning under privat eller offentlig ansættelse, omfattes fra ansættelsestidspunktet af § 7, stk. 3. Der skal derfor indbetales pensionsbidrag fra ansættelsestidspunktet uanset varigheden af den tidligere beskæftigelse.

Stk. 4. Ansatte, der er omfattet af stk. 3, overgår til pensionsbidrag efter stk. 2, når de opfylder de deri fastsatte betingelser.

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 4:
Hvis den ansatte på en "skæv dato", fx den 15. i måneden, opfylder betingelserne for overgang til pensionsbidrag efter stk. 2, indbetaler ansættelsesmyndigheden ved førstkommende lønudbetaling pensionsbidrag efter stk. 2 af lønnen fra den "skæve dato" og indtil udgangen af måneden.

Stk. 5. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale.

Stk. 6. 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. 7. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionskasse eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
b) Beløbet er ikke pensionsgivende
c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage, således som disse var aftalt i bilag 2 A til aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 29. august 2011 (Perst. nr. 043-11).

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 7:
Hvis den ansatte ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), Perst. nr. 053-09.

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

Cirkulærebemærkninger til § 7:
Stampersonel og andre ansatte i forsvaret mv., der har ansættelse med pensionsdækning i medfør af civilarbejderloven (lovbekendtgørelse nr. 254 af 19. marts 2004) er ikke omfattet af bestemmelsen.

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

Hvis den ansatte tiltræder på en "skæv dato", fx den 15. i måneden, og allerede fra det tidspunkt opfylder betingelserne for at få indbetalt pensionsbidrag, indbetaler ansættelsesmyndigheden ved førstkommende lønudbetaling pensionsbidrag af den forholdsmæssige løn, der er ydet fra ansættelsestidspunktet og indtil udgangen af måneden.

§ 8. Gruppeliv og kritisk sygdom

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

Cirkulærebemærkninger til § 8:
Ansatte der er omfattet af SAMPENSION, og for hvem der indbetales pensionsbidrag i henhold til § 7, stk. 2 eller 3, er omfattet af SAMPENSION's gruppelivsordning og er derfor ikke omfattet af statens gruppelivsordning (aftale nr. 85034). Ansatte, som ikke opfylder karensbestemmelserne i § 7 stk. 2 eller 3, er omfattet af statens gruppelivsordning (aftale nr. 85034).

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

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

Kapitel 3. Arbejdstid mv.

§ 9. Arbejdstid

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

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

§ 10. Opsparingsdage

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

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

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres til opsparingstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparing af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

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

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

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

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

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

Stk. 9. Eventuelle uafviklede konverterede omsorgstimer/-dage optjent efter reglerne i § 10 i overenskomsten af 28. august 2013 ændres med virkning fra 1. maj 2015 til opsparingstimer/-dage og omfattes af reglerne i stk. 3-8.

Cirkulærebemærkninger til § 10:
Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 er der aftalt nye bestemmelser om opsparingsdage, som erstatter de hidtil gældende bestemmelser om konverterede omsorgsdage, jf. aftale af 5. maj 2015 om opsparingsdage, der er indarbejdet i § 10.

Ændringerne indebærer bl.a., at afviklingen af de opsparede dage efter den 1. maj 2015 ikke længere kan fastlægges ensidigt af den ansatte, men skal ske efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Herudover gælder det efter den 1. maj 2015, at opsparingsdage, som ikke er afviklet ved en ansats fratræden, skal godtgøres kontant. Dagene kan således ikke overføres ved direkte overgang til en anden statslig arbejdsgiver og bortfalder ikke ved overgang til ny ansættelse uden for staten.

Opmærksomheden henledes i den forbindelse på, at ansættelsesmyndigheden ved en ansats fratræden kan kræve, at eventuel opsparing, der overstiger det maksimumtimetal, der er angivet i § 10, stk. 3, (74 timer for fuldtidsansatte), bliver afviklet i opsigelsesperioden.

Ændringerne berører ikke omsorgsdage, der i henhold til barselsaftalen ydes til forældre med mindre børn.

§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 3.
Bestemmelsen indebærer, at de lokale parter kan indgå aftale om at konvertere frihedsoptjeningen til kontant godtgørelse

> *enten således, at de opsparende timer altid bliver honoreret ved optjeningsperiodens udløb med et beløb svarende til timeantallet gange timelønnen på udbetalingstidspunktet,*
>
> *eller således, at der løbende bliver udbetalt et procenttillæg til timelønnen for arbejde i aften- og nattimerne svarende til værdien af den optjente frihed (ved 3 timers opsparing for hver 37 timer eksempelvis et tillæg på 8,1 pct.)*

Cirkulærebemærkninger til § 11:
For ansatte, der omfattes af bestemmelserne i aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten, gøres opmærksom på, at disse bestemmelser med virkning fra 1. oktober 2006 indeholder fravigelser fra natpengeaftalen.

Kapitel 4. Fravær

§ 12. Sygdom (fælles regelsæt)

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

§ 13. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 13:
De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed og lønafkortning for ansatte i staten mv., der varetager ombud o.lign., for tiden cirkulære af 25. november 1985.

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

§ 14. Barns 1. og 2. sygedag (fælles regelsæt)

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

1. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. forholdene på tjenestestedet tillader det
3. barnet er under 18 år og
4. barnet er hjemmeværende

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1:
Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

Forældre kan derfor også dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

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

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

§ 15. Militærtjeneste mv.

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

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 16. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

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

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 1:
Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 blev det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

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

Stk.3. Hvis ansættelsesperioden for en sæsonansat forlænges kortvarigt på grund af forhold, som ikke kunne forudses ved ansættelsen kan opsigelse i forbindelse med forlængelse af ansættelsesforholdet finde sted med 1 uges var-

sel til udgangen af en uge. De medarbejdergrupper, der kan omfattes af forkortet opsigelsesvarsel, fremgår af organisationsaftalen.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 5:
Den meddelelse om afskedigelse, henholdsvis bortvisning, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelses-/bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 16:
Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte ansatte.

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

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

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

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

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

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

§ 17. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

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

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

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 3:
Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. søgnehelligdage.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

Afgiver ansættelsesmyndigheden således opsigelsen en onsdag, skal organisationen anmode om forhandling tirsdag i den anden uge (under forudsætning af, at der ikke i perioden er søgnehelligdage), for at 14-dages fristen er overholdt.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 4:
Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3 vedr. opgørelse af frister.

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

§ 18. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 2:
Parterne i vedkommende organisationsaftale nedsætter voldgiftsretten, jf. hovedaftalen.

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 3:
Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3 om opgørelse af frister.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 5:
Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3 om opgørelse af frister.

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 6:
Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3 om opgørelse af frister.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

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

§ 19. Bortvisning (fælles regelsæt)

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

Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 1:
Jf. cirkulærebemærkningerne til § 16, stk. 6 om meddelelse til organisationen samt bemærkningerne til § 17, stk. 3 om opgørelse af frister.

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

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

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

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

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 20. Flyttegodtgørelse

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

Cirkulærebemærkninger til § 20:
Ansættelsesmyndigheden kan kun yde flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

§ 21. Funktionærbolig

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

§ 22. Arbejdstøj

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

§ 23. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

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

Kapitel 7. Timelønnede

§ 24. Anvendelse af timeløn

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

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

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

Stk. 4. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.

§ 25. Søgnehelligdagsbetaling

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

§ 26. Lønberegning

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

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

§ 27. Opsigelse

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

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
Under 6 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

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

§ 28. Øvrige vilkår

Timelønnede er ud over bestemmelserne i §§ 24-27 omfattet af overenskomstens §§ 1-7, 9-12, 14, 16-22, 36 og 37. Timelønnede med mindst 15 timers beskæftigelse er tillige omfattet af § 8.

Cirkulærebemærkninger til § 28:
Ved sygdom er timelønnede ikke-funktionærer omfattet af reglerne i dagpengeloven.

Aftalerne i bilag 1a gælder også for timelønnede.

Kapitel 8. Elever

§ 29. Område

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

Cirkulærebemærkninger til § 29, stk. 1:
Der henvises til den til enhver tid gældende lov om erhvervsuddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 157 af 17. februar 2015.

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

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

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

§ 30. Prøvetid

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

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

§ 31. Løn mv.

Lønnen for elever i staten fremgår af den enkelte organisationsaftale.

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

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

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

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

§ 32. Arbejdstid

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

Stk. 2. Elever kan ikke deltage i overarbejde.

§ 33. Befordring

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

Cirkulærebemærkninger til § 33:
Den befordring, der efter det nævnte cirkulære ydes en særlig befordringsgodtgørelse for, og som arbejdsgiveren modtager tilskud til fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, kan aldrig udgøre en tjenesterejse.

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

§ 34. Refusion af erhvervsuddannelseselevers udgifter under skoleophold

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

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

§ 35. Uoverensstemmelser

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

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

Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.

§ 36. Hovedaftale

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

§ 37. Lokal uoverensstemmelse

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

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

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

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

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

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomsten af 28. august 2013.

Stk. 3. § 10 om opsparingsdage har dog virkning fra den 1. maj 2015. Indtil da gælder reglerne i § 10 om konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage i overenskomsten af 28. august 2013.

Stk. 4. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2018.

Stk. 5. En opsigelse af overenskomsten medfører, at de indgåede organisationsaftaler er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 3. marts 2016

Offentligt Ansattes Organisationer
- Det Statslige Område
Flemming Vinther

Finansministeriet
Lisa Engmann

Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-26. Ansatte, der følger arbejdstidsaftalen for tjenestemænd er dog ikke omfattet af pkt. 7.

Ved overenskomstfornyelsen 2015 er der sket ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst.nr. 029-02).
2. Rammeaftale om nye lønsystemer, for tiden Fmst. Cirk. 21/1 2009 (Perst.nr. 001-09).
3. Lokalløn, for tiden Fmst. cirk. 2/9 2009 (Perst.nr. 055-09).
4. Chefløn, for tiden Fmst. cirk. 9/4 2014 (Modst.nr. 017-14).
5. Protokollat II om ydelse af udligningstillæg til tjenestemandslignende ansatte og overenskomstansatte ved institutioners flytning til lavere stedtillægsområde til aftale om justering af tjenestemandslønninger, for tiden Fmst. cirk. 30/10 2012 (Modst.nr. 032-12).
6. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 5/8 2009 (Perst.nr. 053-09)
7. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst.nr. 064-99).
8. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96).
9. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Perst. nr. 055-03).
10. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
11. Ferie, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst.nr. 053-05).
12. *Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 12/8 2015 (Modst.nr. 036-15).
13. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02).
14. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst.nr. 015-08).

15. Tillidsrepræsentanter i staten mv., for tiden Fmst. cirk. 30/9 2008 (Perst.nr. 058-08)[1].
16. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).
17. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/08 2011 (Perst.nr. 043-11).
18. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst. nr. 039-05)
19. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
20. *Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Modst. nr. 022-15).
21. *Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Modst. nr. 023-15).
22. Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 15-6 2015 (Modst. nr. 020-15).
23. Samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, for tiden Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst. nr. 031-13).
24. Oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 29/6-2005 (Perst.nr. 036-05).
25. Kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst.nr. 031-10)
26. Gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv., for tiden Fmst cirk. 1/11-2011 (Perst.nr. 056-11).

Cirkulærebemærkninger:
Aftalerne mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i bilag 1a er en del af det samlede overenskomstgrundlag.

Ad pkt. 2
Rammeaftalen omfatter de personalegrupper, for hvilke der indgås aftale om nye lønsystemer.

Ad pkt. 6
De ansatte er omfattet af pensionsaftale af 5. august 2009 (Perst. nr. 053-09) mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte).

1 Cirkulæret er ændret ved Modst. cirk. 6/11 2013 (Modst. nr. 050-13).

Ad pkt. 7
De lokale parter kan indgå aftale om indførelse af flekstidsordninger.

Ad pkt. 12
Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets bekendtgørelse nr. 974 af 11. august 2010 om barselsfonden.