

Cirkulære om

Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet
og Lærernes Centralorganisation og CO10 -
Centralorganisationen af 2010
(LC/CO10-fællesoverenskomsten)

2011

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	6

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	9
§ 6. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)	10
§ 7. Pension	10
§ 8. Gruppeliv og kritisk sygdom	12

Kapitel 3. Arbejdstid mv.13

§ 9. Arbejdstid	13
§ 10. Konvertering af over-/merarbejde til omsorgsdage	13
§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.	14

Kapitel 4. Fravær15

§ 12. Sygdom (fælles regelsæt)	15
§ 13. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)	15
§ 14. Barns 1 og 2. sygedag (fælles regelsæt)	16
§ 15. Militærtjeneste mv.	17

Kapitel 5. Opsigelse og afsked17

§ 16. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)	17
§ 17. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)	19
§ 18. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)	20
§ 19. Bortvisning (fælles regelsæt)	22

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser	23
§ 20. Flyttegodtgørelse	23
§ 21. Funktionærbolig	23
§ 22. Arbejdstøj	23
§ 23. Efterindtægt	23
Kapitel 7. Timelønnede	23
§ 24. Anvendelse af timeløn	23
§ 25. Søgnehelligdagsbetaling	24
§ 26. Lønberegning	24
§ 27. Opsigelse	24
§ 28. Øvrige vilkår	25
Kapitel 8. Elever	25
§ 29. Område	25
§ 30. Prøvetid	25
§ 31. Løn mv.	26
§ 32. Arbejdstid	26
§ 33. Befordring	26
§ 34. Refusion af erhvervsuddannelseselevs udgifter under skoleophold	27
§ 35. Uoverensstemmelser	27
Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.	27
§ 36. Hovedaftale	27
§ 37. Lokal uoverensstemmelse	27
§ 38. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	28
Bilag 1. Generelle aftaler	29

Cirkulære om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisati- on og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)

Generelle bemærkninger

- 1.** Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation samt CO10 - Centralorganisationen af 2010 har indgået vedlagte fællesoverenskomst, der erstatter COII/LC/OC-fællesoverenskomsten af 29. september 2008.
- 2.** Fællesoverenskomsten udgør sammen med organisationsaftalerne det samlede overenskomstgrundlag. Organisationsaftalerne supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten. Fællesoverenskomsten kan derfor kun benyttes for en personalegruppe, hvis der er indgået en organisationsaftale for personalegruppen.
- 3.** Det er aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, at denne fællesoverenskomst har umiddelbar virkning fra 1. april 2011 for samtlige personalegrupper, der er omfattet af fællesoverenskomsten af 29. september 2008.
- 4.** 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.
- 5.** De ansatte er omfattet af en række generelle aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er oplistet i bilag 1. 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 1 er en del af det samlede overenskomstgrundlag.
- 6.** 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 har virkning fra 1. april 2011. Samtidig ophæves cirkulære af 30. september 2008 om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation (Perst. nr. 059-08).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 25. oktober 2011

P.M.V.

E.B.

Mads Kildegaard Larsen

Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Denne overenskomst er indgået i henhold til hovedaftalen af 8. september 2011 mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-hovedaftalen).

]

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 henholdsvis LC eller CO10 eller en organisation, der er medlem af henholdsvis LC eller CO10, og for
2. organisationer, der er tilsluttet LC eller CO10, 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 henholdsvis LC eller CO10 kan optage drøftelse om delegationsoverenskomsters inddragelse under fællesoverenskomsten.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke

- a) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i 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, og
4. personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

§ 2. Ansættelse

Ved annoncering skal fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaftale oplyses.

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 lønskalens 1. trin, medmindre den ansatte opnår anciennitet efter stk. 2-5. Lønancienniteten 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 så vidt angår 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 månedsvist 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

På CO10s forhandlingsområde udgør pensionsbidraget 18 pct., med mindre andet fremgår af organisationsaftalen. På LCs forhandlingsområde fremgår pensionsbidragets størrelse af organisationsaftalerne.

Stk. 2. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom. På CO10s forhandlingsområde indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidraget til CO10 Pension i PFA, medmindre andet fremgår af organisationsaftalen. På LCs forhandlingsområde indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidraget til de pensionsinstitutter, der er nævnt i organisationsaftalen.

Stk. 3. Der indbetales pensionsbidrag for ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, når ansættelsen har været 6 måneder, og organisationsaftalens henholdsvis pensionsordningens eventuelle betingelser i øvrigt er opfyldt. Pensionsbidraget indbetales med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen eller fra det senere tidspunkt, hvor eventuelle betingelser med hensyn til alder og ansættelse i det offentlige er opfyldt.

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 3:

Ved udtrykket "det offentlige" 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 indbetales fra den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt - eventuelt fra førstkommende lønudbetaling.

Stk. 4. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den ansattes arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale.

Stk. 5. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen. Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

Stk. 6. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomstens 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 pensionsordning 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 er 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. 6:

Hvis den ansatte ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), (Perst. nr. 015-05).

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 (jf. lovbekendtgørelse nr. 254 af 19. marts 2004), er ikke omfattet af bestemmelsen.

§ 8. Gruppeliv og kritisk sygdom

Ansættelsesmyndigheden betaler præmie for de ansatte til gruppelivsforsikringen for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

Cirkulærebemærkninger til § 8:

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

Kapitel 3. Arbejdstid mv.

§ 9. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af de i organisationsaftalen fastsatte arbejdstidsregler.

Stk. 2. § 10 finder ikke anvendelse for ansatte, der efter vedkommende organisationsaftale er omfattet af bestemmelserne i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

§ 10. Konvertering af over-/merarbejde til omsorgsdage

Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afvikles inden for de afspadseringsfrister, der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale eller ved lokal aftale, kan den ansatte i stedet for over-/merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for eventuel opsparet frihed for arbejde på ubekvemme tidspunkter, som ikke er blevet afholdt inden afspadseringsfristens udløb.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden registrerer sådanne omsorgsdage/-timer sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. Finansministeriets og centralorganisationernes aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Den ansatte afvikler omsorgsdagene/-timerne i overensstemmelse med reglerne i nævnte aftale.

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

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum for antallet af over-/merarbejdstimer, som den enkelte ansatte kan konvertere til omsorgsdage/-timer. Den enkelte ansatte skal dog som minimum kunne konvertere et timetal svarende til 10 omsorgsdage i hvert kalenderår. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Dette maksimum kan dog ikke være mindre end 10 dage.

Cirkulærebemærkninger til § 10:

Adgangen til at konvertere over-/merarbejde gælder også for ansatte, der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen.

§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv., jf. dog stk. 2-3.

Stk. 2. Ansatte, der er omfattet af aftalen om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, kan dog ikke få godtgørelse for tjeneste i tidsrummet fra 17.00 til 06.00 (natpenge).

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2:

Der er mellem Finansministeriet og CO II indgået aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, for tiden Finansministeriets cirkulære af 24. marts 2006 (Fmst.nr. 020-06). Efter aftalen ydes der for arbejde i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00 et tillæg til timelønnen, der udgør 25 pct. af pågældendes skalatimeløn. Tillægget ydes i stedet for natpenge samt eventuel optjening af betalt frihed for arbejde i aften- og nattimerne.

Visse personalegrupper inden for CO II's forhandlingsområde er undtaget fra den nævnte aftale. Disse grupper er omfattet af § 11, stk. 1.

COII indgik med virkning fra 1. januar 2010 i CO10. Aftalen af 24. marts 2006 omfatter alene det tidligere COII's forhandlingsområde. I den forbindelse henvises til cirkulære om CO10, Centralorganisationen af 2010 (Perst. nr. 020-10) for afgrænsning af forhandlingsområdet.

Stk. 3. Natpenge mv. kan ikke ydes samtidig med overarbejdsbetaling/afspadsering på områder, hvor overarbejdstillægget udgør mere end 50 pct. for nogle eller alle overarbejdstimer.

Stk. 4. 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. 4:

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 efter organisationsaftalen er omfattet 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 1. december 2003.

§ 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 1. december 2003.

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. Fratrædelsesgodtgørelse ydes dog også i tilfælde, hvor den ansatte ved fratreden vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

Stk. 3. Månedslønnede ikke-funktionærer kan ansættes tidsbegrænset til sæsonbetonet arbejde. Ansættelsen ophører i så fald på det aftalte tidspunkt uden yderligere varsel.

Stk. 4. Hvis ansættelsesperioden for en sæsonansat forlænges kortvarigt på grund af forhold, som ikke kunne forudses ved ansættelsen, kan opsigelse i forbindelse med forlængelse af ansættelsesforholdet finde sted med 1 uges varsel til udgangen af en uge. De medarbejdergrupper, der kan omfattes af forkortet opsigelsesvarsel, fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 5. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 6. 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. 6:

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 lovgivningen, fx forvaltningsloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Ansættelsesmyndigheden sender meddelelse til den forhandlingsberettigede organisation.

Skriftlig meddelelse om afskedigelse/ bortvisning til organisationen 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.

Cirkulærebemærkninger til § 16:

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

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

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

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

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

Det samme gælder ved optjening af anciennitet i forbindelse med fratrædelsesgodtgørelse. Personalestyrelsen henstiller til selvejende institutioner, at der sker høring af den ansatte, forinden der træffes beslutning om afsked/ bortvisning, i de tilfælde, hvor parts høring 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.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 2:

Parterne i vedkommende organisationsaftale nedsætter voldgiftsretten, jf. de respektive hovedaftaler.

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

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 3:

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. sønehelligdage.

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

Afgiver ansættelsesmyndigheden således opsigelsen en onsdag, skal organisationen anmode om forhandling tirsdag i den anden uge (under forudsætning af at der ikke i perioden er søgnebellig dage), 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 § 17, stk. 4:

Jf. cirkulærebemærkningerne til stk. 3, om 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 § 18, stk. 2:

Parterne i vedkommende organisationsaftale nedsætter voldgiftsretten, jf. de respektive hovedaftaler.

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.

Cirkulærebemærkning 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.

Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 6:

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

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

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

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

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

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har

en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelsen af sagen.

§ 19. Bortvisning (fælles regelsæt)

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

Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 1:

Jf. cirkulærebemærkningerne til § 16, stk. 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 tjenstemænds 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 1 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 enhver tid gældende lov om erhvervsuddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011.

Stk. 2. Elever er omfattet af overenskomstens §§ 1-2, 5-9, 11-12, 14-15, 22-23, 36 og 37. Også aftalerne i bilag 1, pkt. 1-7, 9-16, 20 og 24 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 37.600 kr. (1. oktober 1997-niveau), inkl. procentregulering heraf, og multipliceres med elevlønsprocenten. Hertil lægges beløbet på 37.600 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 Elevrefusion, kan aldrig udgøre en tjenesterejse.

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

§ 34. Refusion af erhvervsuddannelseselevs udgifter under skoleophold

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

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

§ 35. Uoverensstemmelser

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

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

Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.

§ 36. Hovedaftale

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-hovedaftalen).

§ 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 mæglingmøde, 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 mæglingmøde.

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

- a) en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om
- b) hvem der deltog i mødet
- c) hvor og hvornår mødet fandt sted
- d) parternes stilling til uenigheden
- e) parternes enighed om sagens overgivelse til forhandling og afgørelse mellem den forhandlingsberettigede (central)organisation og Finansministeriet, jf. hovedaftalerne
- f) 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 af overenskomsten

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 2011. Samtidig ophæves overenskomsten af 29. september 2008.

Stk. 2. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013.

Stk. 3. En opsigelse af overenskomsten medfører, at de indgåede organisationsaftaler er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 17. oktober 2011.

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Centralorganisationen af 2010
Peter Ibsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Mads Kildegaard Larsen

Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-25. Ansatte, der følger arbejdstidsaftalen for tjenestemænd er dog ikke omfattet af pkt. 7.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 er indgået ny aftale eller aftalt 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. Rameaftale 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. 1/3 2010 (Perst.nr. 009-10).
5. *Protokollat II om ydelse af udligningstillæg til tjenestemandslignende ansatte og overenskomstansatte ved institutioners flytning til lavere stedtil-lægsområde til aftale om justering af tjenestemandslønninger, for tiden Fmst. cirk. 24/6 2009 (Perst.nr. 038-09).
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. 9/6 2008 (Perst.nr. 014-08).
13. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
14. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02).
15. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst. 015-08).

16. Tillidsrepræsentanter i staten, for tiden Fmst. cirk. 30/9 2008 (Perst.nr. 058-08).
17. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).
18. *Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/08 2011 (Perst.nr. 043-11).
19. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05)
20. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
21. *Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 8/6-2011 (Perst.nr. 024-11).
22. *Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 8/6-2011 (Perst.nr. 025-11).
23. *Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 8/6-2011 (Perst.nr. 022-11).
24. *Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 8/6-2011 (Perst.nr. 021-11).
25. Oplæring på særlige vilkår (Integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2005 (Perst.nr. 036-05).
26. Kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11-2010 (Perst. nr. 031-10)

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).

Ad pkt. 7

De lokale parter (ekskl. undervisningsområdet) kan indgå aftale om indførelse af flekstidsordninger.

Ad pkt. 12

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adopti-onsorlov henvises til Finansministeriets Bekendtgørelse nr. 974 af 11. august 2010 om barselsfonden.