

Reglement for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte personale ved kommunale daginstitutioner og ved selvejende institutioner, hvormed kommunalbestyrelsen har indgået driftsoverenskomst i henhold til § 69 i lov om social bistand.

1. DEL

Almindelige bestemmelser

KAPITEL 1

Reglementets område

§ 1. Stk. 1. Som reglementsansat betragtes enhver, der er ansat i henhold til nærværende reglement ved kommunale daginstitutioner og ved selvejende daginstitutioner, hvormed kommunalbestyrelserne har indgået driftsoverenskomst.

Stk. 2. (Her indsættes en bestemmelse, der i sit indhold svarer til det nuværende dagreglements § 10, som er sålydende:

»Fast ansættelse i normeret stilling er betinget af, at pågældende indtræder i Børneforsorgens Pensionskasse, for så vidt pågældende i øvrigt opfylder betingelserne herfor og ikke er omfattet af en anden anerkendt pensionsordning. Direktoratet kan dog i ganske særlige tilfælde, hvor der på anden måde er sikret pågældende forsørgelse i alderdommen, fritage for forpligtelsen til medlemskab af pensionskassen«.)

Ansættelse

§ 2. Ansættelse sker i følgende former:

1. Varig ansættelse.
2. Ansættelse på prøve med senere varig ansættelse for øje.

§ 3. Stk. 1. Ansættelse ved kommunale daginstitutioner foretages af kommunalbestyrelsen.

Stk. 2. Ansættelse ved selvejende institutioner foretages af bestyrelsen i overensstemmelse med de herom anførte regler i den mellem kommunalbestyrelsen og institutionens bestyrelse indgåede driftsoverenskomst.

§ 4. Ansættelse forudsætter, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling. Kommunalbestyrelsen eller vedkommende kommunale forhandlingsorgan kan efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation fastsætte særlige betingelser med hensyn til alder, helbredstilstand og uddannelse, hvor sådanne ikke er fastsat i lovgivningen eller i medfør af denne.

§ 5. Stk. 1. Ansættelse sker efter offentligt opslag, medmindre den pågældende ansættes efter forudgående ansættelse på prøve eller i henhold til reglerne i § 11.

Stk. 2. Opslaget skal angive ansættelsesområdet og stillingens betegnelse samt den for tiden for stillingen gældende aflønning og det for tiden gældende tjenestested.

Stk. 3. Efter anmodning meddeles der ansøgere og organisationer, hvis medlemmer er naturlige ansøgere til stillingen, oplysning om ansøgernes navne.

Stk. 4. Hvor ikke ganske særlige forhold er til stede, må ansøgningsfristen ikke være mindre end 14 dage.

Stk. 5. Hvis ansættelsesmyndigheden skønner, at ingen af de ansøgere, der rettidigt har meldt sig til en opslået stilling, er tilstrækkeligt egnede til stillingen, eller at man ved fornyet opslag kan fremskaffe ansøgning fra mere kvalificerede ansøgere, skal stillingen opslås på ny.

§ 6. Stk. 1. Første varige ansættelse sker efter forudgående ansættelse på prøve.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen kan fastsætte undtagelser fra reglen i stk. 1.

Stk. 3. Kommunalbestyrelsen eller vedkommende kommunale forhandlingsorgan kan efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation fastsætte regler om prøveansættelse, herunder om uddannelse og om konstatering af udfaldet.

§ 7. Kommunalbestyrelsen eller vedkommende kommunale forhandlingsorgan kan efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation fastsætte nærmere bestemmelser om forfremmelsessagers behandling, herunder om grundlaget for personalebedømmelser.

§ 8. Stk. 1. Den ansatte modtager – så vidt muligt før tiltrædelsen – et ansættelsesbrev med angivelse af stillingsbetegnelse og ansættelsesområde.

Stk. 2. Samtidig meddeles det den ansatte, efter hvilken lønramme han for tiden aflønnes, og på hvilket tjenestested han indtil videre skal forrette tjeneste.

Stk. 3. Ingen kan samtidig være varigt ansat i mere end en stilling i henhold til dette reglement.

KAPITEL 3

Den ansattes pligter

§ 9. Stk. 1. Den ansatte skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for stillingen, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Stk. 2. Det påhviler vedkommende institution – for selvejende institutioner bestyrelsen – omgående at afgive indberetning til kommunalbestyrelsen om ethvert forhold, der begrundet en nærliggende fare for en ansats misbrug af sin stilling.

Stk. 3. Den ansatte skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som pågældende i medfør af sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver den ansatte foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke med den ansattes udtræden af tjenesten.

§ 10. Inden for sit ansættelsesområde har den ansatte pligt til at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end pågældendes egen stilling.

§ 11. Stk. 1. Inden for sit ansættelsesområde har den ansatte pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i sine tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for den ansatte. I samme omfang kan det pålægges den ansatte at overtage en anden stilling.

Stk. 2. En ansat, der bliver uskikket til at udføre den virksomhed, hvortil han er antaget, eller hvis stilling inddrages, er pligtig at overtage en anden efter hans uddannelse og helbredstilstand passende stilling inden for ansættelsesområdet, for så vidt sådan tilbydes.

§ 12. Stk. 1. Såfremt det af hensyn til udførelsen af tjenesteplichterne er nødvendigt at knytte tjenestebolig til stillingen, har den ansatte pligt til at bebo denne, så længe han beklæder stillingen, og til derefter at fraflytte den.

Stk. 2. Bestemmelser om indretning og vedligeholdelse af tjenesteboliger og om ind- og udflytning af sådanne boliger fastsættes af kommunalbestyrelsen eller af vedkommende kommunale forhandlingsorgan. Den ansattes bidrag for anvendelse af tjenesteboligen samt eventuel flyttegodtgørelse ved ind- og udflytning af tjenesteboligen fastsættes dog ved aftale i henhold til § 31.

§ 13. Lejen for andre boliger, der af institutionen udlejes til den ansatte, fastsættes under hensyn til boligens størrelse, alder, kvalitet og udstyr. Nærmere regler herom fastsættes af kommunalbestyrelsen eller vedkommende kommunale forhandlingsorgan.

§ 14. Kommunalbestyrelsen eller ved kommende kommunale forhandlingsorgan fastsætter nærmere regler for, i hvilket omfang eventuelle udgifter til tjenestens udførelse under en ansats fravær som følge af borgerligt eller kommunalt ombud kan afholdes af institutionen.

§ 15. Stk. 1. En ansat kan kun have beskæftigelse ved siden af sin stilling for så vidt og i det omfang, det er foreneligt med en samvittighedsfuld udøvelse af de til stillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen eller ved kommende kommunale forhandlingsorgan kan efter aftale med den for handlingsberettigede organisation fastsætte særlige regler med hensyn til de ansattes adgang til bibeskæftigelse.

§ 16. En ansat kan for varetagelsen af de pligter, der følger af stillingen, samt for sådanne hverv, der må betragtes som led i stillingen, kun oppebære sådan løn og andre ydelser, der er fastsat i henhold til § 31.

KAPITEL 4

Suspension disciplinærfølgning og injuriersøgsmål

§ 17. Stk. 1. En ansat kan af den ansættende myndighed suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, når han har pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager ham den tillid, som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at han vedblivende udfører sit hidtidige arbejde. En hver suspension skal omgående indberettes til kommunalbestyrelsen.

Stk. 2. Forhold der medfører indskriden efter stk. 1, og som ikke gøres til genstand for strafferetlig forfølgning, behandles ved disciplinær undersøgelse efter reglerne i §§ 18-22.

Stk. 3. Kommunalbestyrelsen eller ved kommende kommunale forhandlingsorgan kan fastsætte nærmere regler om iværksættelse og ophør af suspension.

Stk. 4. Det påhviler vedkommende institution – for selvejende institutioner bestyrelsen – omgående at afgive indberetning til kommunalbestyrelsen om ethvert forhold af den i stk. 1 omhandlede art.

§ 18. Stk. 1. En ansat, der tjenstligt indberettes for en tjenesteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen. Han skal samtidig gøres bekendt med, at han ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Stk. 2. Når disciplinær undersøgelse indledes om en ansat for tjenstlig forseelse, anmoder kommunalbestyrelsen præsidenten for vedkommende landsret om at udpege en forhørsleder.

Stk. 3. Såfremt forhørslederen anmoder derom, kan kommunalbestyrelsen efter indhentet udtalelse fra den forhandlingsberettigede organisation udpege en person til at repræsentere kommunen.

§ 19. Stk. 1. Den ansatte er ved forhør berettiget til at give møde med en bisidder og skal ved indkaldelse til det første forhør gøres bekendt hermed.

Stk. 2. Som bisidder kan anvendes en repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, en ansat i vedkommende institution eller en advokat.

Stk. 3. Forhørslederen træffer beslutning om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Stk. 4. Enhver ansat har pligt til at give møde ved forhørene og afgive for klaring, og forhørslederen kan forlange udtalelser af en som vidne ført ansat afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd.

Stk. 5. Den ansatte har adgang til at af give skriftlige indlæg, også efter for horenes afslutning.

Stk. 6. Forhørslederen afgiver efter sagens afslutning en beretning og kan efter anmodning fra kommunalbestyrelsen eller fra den forhandlingsberettigede organisation afgive en indstilling om sagens afgørelse.

Stk. 7. Forhør over ansatte og retsmøder, der afholdes under sagen, er ikke offentlige. Kommunalbestyrelsen kan dog bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis den ansatte med tilslutning af den forhandlingsberettigede organisation fremsætter begæring derom.

§ 20. Stk. 1. Må det antages, at sagen slutter med overførsel til andet arbejdssted eller til anden stilling inden for ansættelsesområdet, degradation eller afsked, skal der gives den forhandlingsberettigede organisation meddelelse om sagens stilling, således at denne kan få lejlighed til at udtale sig i sagen, inden denne afgøres.

Stk. 2. Den forhandlingsberettigede organisation har efter begæring krav på at blive gjort bekendt med den afgørelse, som er truffet på grundlag af det ved den tjenstlige undersøgelse tilvejebragte materiale.

Stk. 3. Hvis en ansat er mistænkt for et strafbart forhold, kan han forlange sagen behandlet som straffesag. Dette er ikke til hinder for, at der efter straffesagens afslutning iværksættes tjenstligt forhør imod den ansatte.

Stk. 4. En ansat, hvem der er tildelt en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt forhør, jf. 22, kan begære en tjenstlig undersøgelse iværksat. Der er dog kun pligt til at imødekomme begæringen, såfremt den er anbefalet af den forhandlingsberettigede organisation.

§ 21. Stk. 1. Sluttes undersøgelsen uden ikendelse af disciplinærstraf, godtgøres den ansattes udgift til bisidder. I andre tilfælde afgør forhørslederen under hensyntagen til sagens udfald og omstændighederne i øvrigt om udgiften til bisidder skal godtgøres helt eller delvis.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1 ydes kun, såfremt det må anses for rimeligt, at den ansatte har afholdt udgifter til bisidder, og godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der for et tilsvarende arbejde ville være blevet tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

Stk. 3. Har den ansatte under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, godtgøres udgifter herved ham helt eller delvis, når han må anses for at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne. For hørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

§ 22. Som disciplinærstraf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige 1/2 måneds løn, overførelse til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling inden for ansættelsesområdet – degradation – herunder nedrykning med et eller flere løntrin inden for samme lønramme – eller afsked. Bøde over 1/25 af månedslønnen og overførelse til andet arbejde kan ikke anvendes, inden forhør er afholdt i overensstemmelse med §§ 18-20, medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, i hvilken den ansatte vedgår de faktiske omstændigheder i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i en tjensteforseelse. Overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden for ansættelsesområdet, degradation eller afsked som straf for tjensteforseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør. Ikendte bøder kan indeholdes i lønnen.

§ 23. Når en ansat beskyldes for uretskaffenhed i tjenesten, eller der fremsættes ærerørlige beskyldninger mod ham, kan kommunalbestyrelsen pålægge ham at fralægge sig beskyldningen ved dom. Såfremt forholdene taler derfor, kan kommunalbestyrelsen bestemme, at der af kommunen ydes den ansatte hel eller delvis godtgørelse af eventuelle udgifter ved retssagen.

KAPITEL 5

Afsked

§ 24. Stk. 1. Afskedigelse af ansatte ved kommunale daginstitutioner foretages af kommunalbestyrelsen.

Stk. 2. Afskedigelse af ansatte ved selvejende institutioner foretages af bestyrelsen i overensstemmelse med de herom anførte regler i den mellem kommunalbestyrelsen og institutionens bestyrelse indgåede driftsoverenskomst.

§ 25. Den ansatte kan med 3 måneders varsel forlange sig afskediget til udgangen af en måned.

§ 26. Stk. 1. Den ansatte kan indtil det fyldte 35. år afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Har den pågældende været ansat i henhold til dette reglement i 3 år før sit fyldte 35. år, er opsigelsesvarslet 6 måneder til udgangen af en måned. Ved senere ansættelse i ny stilling opnås først 6 måneders opsigelsesvarsel efter 3 års ansættelse i den nye stilling.

Stk. 2. Afsked kan dog ske med kortere varsel, såfremt den er begrundet i, at den pågældende har gjort sig skyldig i et forhold, der begrunder en nærliggende fare for misbrug af stillingen, jf. § 9, stk. 2, eller at den pågældende som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.

§ 27. Den ansatte afskediges fra udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år eller opnår den alder over 60 år, som ved aftale, jf. § 31, er fastsat som aldersgrænse.

§ 28. Stk. 1. Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal der bortset fra de i § 27 nævnte tilfælde gives såvel den forhandlingsberettigede organisation som den ansatte selv adgang til at udtale sig, med mindre forhør har været afholdt efter §§ 18-20.

Stk. 2. Enhver, der afskediges uden ansøgning, kan forlange at få skriftlig oplysning om afskedigelsesgrunden.

Stk. 3. Forud for enhver ansøgt eller uansøgt afsked, der skyldes sygdom, skal spørgsmålet om, hvorvidt den pågældende har krav på pension, afklares.

Stk. 4. Skønner den forhandlingsberettigede organisation, at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller institutionens forhold, kan organisationen inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med vedkommende kommunale forhandlingsorgan.

Stk. 5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen af organisationen kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn.

Stk. 6. Nævnet består af 2 repræsentanter valgt af hver af parterne samt en af præsidenten for vedkommende landsret udpeget formand.

Stk. 7. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

Stk. 8. Parterne er berettiget til at give møde for nævnet med en bisidder.

Stk. 9. Anser nævnet ikke afskedigelsen for rimeligt begrundet i den ansattes egne eller institutionens forhold, kan nævnet pålægge kommuner/institutionen at udrede en godtgørelse. Godtgørelsen, der fastsættes under hensyn til den pågældendes ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, kan ikke overstige vedkommendes løn for en periode, svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 26, stk. 1. Såfremt vedkommende ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget ved den pågældende institution i mindst 10 år, kan godtgørelsen udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse ved institutionen kan den udgøre indtil 6 måneders løn.

Stk. 10. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 11. Fra nævnets kompetence er unddraget de tilfælde, hvor der imod vedkommende ansatte er rejst disciplinærsag i medfør af §§ 17-22.

§ 29. Hvis en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, og der ikke af kommunalbestyrelsen kan tilbydes ham ansættelse i en anden efter hans uddannelse og helbredstilstand passende stilling, som han efter § 11 har pligt til at overtage, afskediges han med det i § 26, stk. 1, eller for prøveansatte i § 30, stk. 2, anførte opsigelsesvarsel.

KAPITEL 6

Særbestemmelse om prøveansatte

§ 30. Stk. 1. Den, der er ansat på prøve, kan i de første 6 måneder af prøveansættelsen forlange sig afskediget med 14 dages varsel og i den resterende del af prøveansættelsen med 1 måneds varsel, i begge tilfælde til udgangen af en måned.

Stk. 2. I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan den prøveansatte afskediges uden ansøgning med 14 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 28, stk. 3-11, gælder ikke for prøveansatte.

2. DEL

Løn- og andre ansættelsesvilkår

(Bestemmelserne i denne del af reglementet vil blive endeligt udfyldt, når forhandlingsforholdene er afklarede. Der er enighed om, at de medtagne bestemmelser under alle omstændigheder skal være gældende).

KAPITEL 7

Forhandlings- og organisationsforhold

§ 31. Stk. 1. Løn- og andre ansættelsesvilkår for de ansatte fastsættes ved aftale mellem de forhandlingsberettigede organisationer, jf. § 34, og de kommunale forhandlingsorganer eller kommunalbestyrelsen.

Stk. 2. Aftale efter stk. 1 kan dog ikke indgås om forhold, der bestemmes ved lov eller i henhold til lov eller nærværende regulativ, eller som angår kommunens/institutionernes opgaver, organisation eller personalebehov.

§ 32. Stk. 1. Kan der ikke indgås aftale i henhold til § 31, forelægger de kommunale forhandlingsorganer sagen for Kommunernes Lønningsnævn med henblik på nævnets overvejelse af, om der bør fastsættes nærmere retningslinjer for fortsatte forhandlinger, eller om der bør fremsættes henstillinger om hensyntagen til sådanne synspunkter, som nævnet måtte lægge særlig vægt på.

Stk. 2.

Stk. 3.

§ 33. Stk. 1. Bestemmelser om forhold, hvorom der i henhold til § 31, stk. 2, ikke kan indgås aftale, samt ændring af sådanne bestemmelser fastsættes af kommunalbestyrelsen henholdsvis de kommunale forhandlingsorganer efter forudgående forhandling med de berørte forhandlingsberettigede organisationer.

Stk. 2. De forhandlingsberettigede organisationer kan forhandle med kommunalbestyrelsen eller de kommunale forhandlingsorganer om et hvert fagligt spørgsmål, der angår de ansatte.

§ 34. De ansattes og de pensioneredes forhandlingsret udøves gennem de personaleorganisationer, med hvilke kommunen henholdsvis de kommunale forhandlingsorganer indgår en hovedaftale om fremgangsmåden ved indgåelse af aftaler og om regler for udøvelse af forhandlingsret i øvrigt.

KAPITEL 8

Lønningsråd

§ 35. (Ikke udfyldt)

KAPITEL 9

Voldgift og indbringelse for domstole

§ 36. Spørgsmål om overtrædelse eller fortolkning af indgåede aftaler eller af bestemmelser, som efter § 32 træder i stedet for aftaler, samt uenighed om, hvilke forhold der er omfattet af § 31, stk. 2, kan af kommunen henholdsvis vedkommende kommunale forhandlingsorgan eller af den forhandlingsberettigede personaleorganisation kræves henvist til endelig afgørelse ved en voldgiftsret.

§ 37. Stk. 1. Voldgiftsretten nedsættes på følgende måde:

Den forhandlingsberettigede personaleorganisation vælger 2 voldgiftsmænd. Såfremt flere forhandlingsberettigede personaleorganisationer er parter i sagen, kan hver organisation vælge 1 voldgiftsmand. Kommunen henholdsvis de kommunale forhandlingsorganer vælger et til antallet af voldgiftsmænd udpeget af den eller de forhandlingsberettigede personale organisationer svarende antal voldgiftsmænd. Voldgiftsmændene vælger i forening en opmand, der leder voldgiftsrettens forhandlinger og eventuelt afsiger kendelse. Opnås ikke enighed om valget af opmand, anmoder parterne præsidenten for Østre Landsret om at udnævne en opmand.

Stk. 2. Voldgiftsretten fastsætter selv sin forretningsorden.

§ 38. Stk. 1. Spørgsmål, der efter § 36 kan indbringes for en voldgiftsret, kan ikke indbringes for de almindelige domstole. Dog er en reglementsansat berettiget til at anlægge sag ved domstolene, når den pågældendes forhandlingsberettigede organisation har afslået at indbringe sagen for en voldgiftsret.

Stk. 2. Hvor en sag kan indbringes for domstolene, skal den være anlagt inden 6 måneder efter, at sagsøgeren har modtaget meddelelse om den endelige afgørelse i sagen, eller sagen er afvist af vedkommende forhandlingsberettigede organisation eller af voldgiftsretten.

3. DEL

Forskellige bestemmelser

KAPITEL 10

Ekstraordinær tjenestefrihed

§ 39. Stk. 1. Efter den ansættende myndigheds skøn i det enkelte tilfælde kan der gives en ansat tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode af mindst 1 måneds og normalt højst 3 års varighed. Perioden fradrages ved beregning af lønanciennitet.

Stk. 2. Den ansættende myndighed kan indrømme en ansat tjenestefrihed uden for den egentlige ferie.

Stk. 3. Såfremt det er foreneligt med tjenestens tarv, kan den ansættende myndighed imødekomme en ansats anmodning om nedsat tjenestetid for begrænset tid eller indtil videre mod tilsvarende lønnedsættelse.

Stk. 4. Bestemmelser om hel eller delvis bevarelse af løn og lønanciennitet under tjenestefrihed efter stk. 2 eller under nedsat tjenestetid fastsættes af kommunalbestyrelsen eller af vedkommende kommunale forhandlingsorgan.

KAPITEL 11

Efterindtægt

§ 40. Stk. 1. Ægtefællen efter en ansat, som ved sin død oppebar lønning, er berettiget til efterindtægt, medmindre ægteskabet var opløst ved skilsmisse. Efterlader den pågældende sig ikke ægtefælle, men børnepensionsberettigede børn, herunder stedbørn, som er medtaget til forsørgelse i det fælles hjem, er disse berettiget til efterindtægt.

Stk. 2. Afgår en ansat ved døden uden at efterlade sig ægtefælle eller børnepensionsberettigede børn, er på gældendes bo berettiget til efterindtægt.

§ 41. Efterindtægt udgør for hver måned et beløb svarende til den sidst udbetalte lønningsindtægt.

§ 42. Stk. 1. Retten til efterindtægt omfatter et tidsrum af 3 måneder efter dødsfaldet, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Er den ansatte afgået ved døden som umiddelbar følge af tilskadekomst under udførelse af tjenesten, omfatter retten til efterindtægt efter § 40, stk. 1, et tidsrum af 12 måneder.

Stk. 3. Ægtefællens ret til efterindtægt efter en ansat, der er afgået ved døden, før ægtefællen er berettiget til ægtefællepension, omfatter et tidsrum af 9 måneder.

§ 43. Stk. 1. Hvis en ægtefælle, som er berettiget til efterindtægt, afgår ved døden inden efterindtægtsperiodens udløb, tilkommer den del af efterindtægten, som ikke er udbetalt ved dødsfaldet, førstafdødes børnepensionsberettigede børn.

Stk. 2. Så længe denne efterindtægt udbetales til børnene, har disse ikke ret til efterindtægt efter § 40.

KAPITEL 12

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 44. Stk. 1. Dette reglement har virkning fra den 1. april 1976.

Stk. 2. Bestemmelsen i § 11 finder kun anvendelse på reglementsansatte, som er ansat eller udnævnt i anden stilling efter 1. juli 1969. Andre reglementsansatte er undergivet de indtil da gældende regler.

Stk. 3. Udgået pr. 1.4.1981.

Stk. 4. Reglementsansatte, der fratræder deres stilling efter 1. april 1976 og ikke umiddelbart overgår til ansættelse i anden stilling, der omfattes af dette reglement, er ved senere ansættelse ikke omfattet af dette reglement.*)

*) Såfremt pågældende har bevaret hvilende medlemskab af Pensionsordningen af 1976 (tidl. Børneforsorgens Pensionskasse), er pågældende ved senere ansættelse omfattet af reglementet.

§ 45. Stk. 1. Dette reglement afløser socialministeriets reglement af 5. maj 1966 som ændret ved reglement af 3. september 1969 om lønninger m.v. for det fastansatte personale ved anerkendte, private daginstitutioner inden for børne- og ungdomsforsorgen.

Stk. 2. For så vidt angår forhold, hvorom der efter dette reglement skal fastsættes regler ved administrative forskrifter eller ved aftale, forbliver det i stk. 1 nævnte reglement og de i medfør heraf udfærdigede forskrifter i kraft, indtil de afløses af regler, der er fastsat som foran nævnt.

Stk. 3. De kommunale forhandlingsorganer kan endvidere fastsætte, at andre bestemmelser i det i stk. 1 nævnte reglement og de i medfør heraf udfærdigede forskrifter forbliver i kraft.

Stk. 4. De kommunale forhandlingsorganer udarbejder en oversigt over, hvilke bestemmelser der efter stk. 2 og 3 forbliver i kraft, samt øvrige bestemmelser, der pr. 1. april 1976 er gældende for det reglementsansatte personale.