



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om

**Organisationsaftale for  
edb-medarbejdere (HK)  
i statens tjeneste**

**1998**



---

## INDHOLD

Side

### CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger.....	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser .....	3

### ORGANISATIONSAFTALE

<b>I. Perioden 1. april - 31. december 1997.....</b>	<b>5</b>
<b>II. Fra 1. januar 1998.....</b>	<b>6</b>
÷ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	6
÷ 2. Antagelse .....	6
÷ 3. Lønmæssige forudsætninger .....	7
÷ 4. Lønsystemet m.v. ....	8
÷ 5. Basisløn. ....	8
÷ 6. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn .....	8
÷ 7. Lønregulering .....	9
÷ 8. Pension.....	9
÷ 9. Forhandling om indgåelse/opsigelse af aftaler . . . . .	9
÷ 10. Indplacering af medarbejdere ansat før 1. januar 1998 .....	10
÷ 11. Udligningstillæg for medarbejdere ansat før 1. januar 1998 .....	10
÷ 12. Alderstillægsgaranti for medarbejdere ansat før 1. januar 1998 .....	10
÷ 13. Arbejdstid mv.....	10
÷ 14. Rejsetid.....	11
÷ 15. Pauser .....	11
÷ 16. Overarbejde .....	12
÷ 17. Fridage.....	13
÷ 18. Sygdom under ferie.....	13
÷ 19. Opsigelsesvarsel.....	13
÷ 20. Flyttegodtgørelse.....	14
÷ 21. Timelønnede edb-medarbejdere .....	14
÷ 22. Diskretionspligt .....	14
÷ 23. Organisationsaftalens varighed.....	15

---

Bilag 1	Organisationsaftalens geografiske område .....	17
Bilag 2	Funktionsbeskrivelse.....	19
Bilag 3	Tillæg til ansættelsesbrev.....	21
Bilag 4	Arbejdstidsregler .....	23
Bilag 5	Procedure for ændring af dækningsområde .....	27
Bilag 6	Kriterier om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg.....	29
Bilag 7	Eksempler på anvendelse af lønreformbestemmelser.....	31

## CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFТАLE FOR EDB-MEDARBEJDERE (HK) I STATENS TJENESTE (Til samtlige ministerier og styrelser)

### GENERELLE BEMÆRKNINGER

1. Finansministeriet og HK/STAT-SAMDATA har den 11. marts 1998 indgået organisationsaftale for edb-medarbejdere i staten.

Aftalen er optaget som bilag til cirkulæret.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 30. juni 1997 det samlede overenskomstgrundlag.

For så vidt angår perioden **1. april - 31. december 1997** er parterne enige om at forlænge organisationsaftale af 4. marts 1996 for edb-medarbejdere i staten med de i aftalens kapitel I anførte ændringer.

**Fra 1. januar 1998** gælder de i kapitel II anførte bestemmelser og de til aftalen optagne bilag 1-7.

Opmærksomheden henledes på, at der den 27. oktober 1997 er indgået aftale mellem HK/STAT-SAM-DATA og Finansministeriet om indførelse af et permanent nyt lønsystem. Aftalen omfatter alle nuværende og kommende ansatte og træder ikraft fra 1. januar 1998 og gennemføres fra 1. marts 1998. Aftalen om et permanent nyt lønsystem er indgået i henhold til rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i organisationsaftalen.

Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder fx. hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår ved udmøntning af

lønreformens bestemmelser. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Eksempler på anvendelse af lønreformbestemmelser er medtaget i **bilag 7**.

Opmærksomheden henledes på, at dækningsområdet er ændret, og at der med virkning fra 1. april 1997 sker overførsel af Indenrigsministeriets departement, Den sociale Ankestyrelse og Den Sociale Sikringsstyrelse til organisationsaftalen med HK/STAT, mens Fødevareministeriets departement og Dansk Polarcenter overflyttes til organisationsaftalen med PROSA/STAT.

Til medarbejdere, som er ansat ifølge den med PROSA/STAT indgåede overenskomst, men som nu omfattes af nærværende organisationsaftale, fremsendes nyt ansættelsesbrev i overensstemmelse med bilag 3.

Medarbejdere, som beskæftiges ved arbejde, der ikke fordrer uddannelse som edb-assistent eller tilsvarende eller højere edb-uddannelse, omfattes ikke af organisationsaftalen.

Efter aftale med HK/STAT skal det henstilles, at personer med uddannelse som edb-assistent, men uden efterfølgende beskæftigelse, ved spørgsmål om ansættelse ligestilles med medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

Ud over det som bilag 3 optagne tillæg til ansættelsesbrev henstilles det, at der om ansættelsesforholdet i øvrigt indgås aftale i overensstemmelse med det ved cirkulære herfra af 1. oktober 1993 (APD.nr. 78/93) udsendte ansættelsesbrev.

Reglerne om konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage er overflyttet til fællesoverenskomsten (☉ 13).

Samtidig er det aftalt med HK/STAT, at der indføres en frist på 6 mdr., inden for hvilken over-/merarbejde skal være afspadseret, og hvorefter medarbejderen kan vælge konvertering til omsorgsdage/-timer. Der vil fortsat være mulighed for lokalt at fastsætte en frist for afspadsering af over-/merarbejde, som er mindre end 6 måneder (☉ 16).

For så vidt angår flerbørnsfødsler henholdsvis -adoptioner, der sker/hvor modtagelsen finder sted 1. april 1997 eller senere, gives ret til 10 omsorgsdage pr. barn.

---

## Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

### I. Perioden 1. april - 31. december 1997

#### 1. Til ' 4. Løn/klassificering

Fra **1. april 1997** ændres lønskalaens 2. anciennitets år fra skalatrin 16 til 18. Endvidere permanentgøres det tillæg på 4.400 kr./år (okt. 1997-niveau), som ydes til edb-medarbejdere på skalatrin 44.

Såfremt en nyoprettet stilling efter forelæggelse for Finansministeriet klassificeres højere end slutlønnen i lønskalaen, skal udgiften afholdes af lokallønspuljen eller af en central pulje.

### II. Fra 1. januar 1998

#### 1. Til ' 3. Lønmæssige forudsætninger

Såfremt der er tale om andre former for edb-uddannelse end de i stk. 1 og 2 nævnte, forventes spørgsmålet om eventuel godkendelse forelagt for Finansministeriet.

Informatikassistenter er omfattet af organisationsaftalen for kontorfunktionærer. For informatikassistenter, som undtagelsesvis måtte blive ansat som edb-medarbejdere, foretages ikke det i stk. 3 nævnte fradrag.

#### 2. Til ' 4, stk. 2. Nyt lønsystem

Indgåelse af forhåndsaftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemført et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

#### 3. Til ' 5. Basisløn

Edb-medarbejdere **ansat efter lønreformens ikrafttræden 1. januar 1998 i henhold til organisationsaftale af 4. marts 1996** indplaceres i det nye

lønsystem som nyansatte medarbejdere. Indplacering sker med tilbagevirkende kraft til ansættelsesdagen.

Hvis den samlede faste løn efter indplacering på den nye lønskala er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen, jf. § 11.

#### **4. Til ' 6, stk. 3. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn**

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg m.v. fremgår af **bilag 6**.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til kvalifikations- og funktionstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

-----

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1997. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 15. marts 1996 (Fmst nr. 20/96).

Eventuelle tvivlsspørgsmål forventes forelagt for Finansministeriet.

Finansministeriet, den 12. marts 1998

P.M.V.

E.B.

**Helle Krogh Andersen**



## ORGANISATIONSAFTALE FOR EDB-MEDARBEJDERE (HK) I STATENS TJENESTE

### I. Perioden 1. april - 31. december 1997

Organisationsaftale af 4. marts 1996 gælder i perioden 1. april til 31. december 1997 med følgende ændringer:

#### 1. Ændringer til dækningsområdet

Til § 1. organisationsaftalens dækningsområde tilføjes ny litra 3):

"3) Fondslønnede edb-medarbejdere ansat ved institutioner som nævnt i bilag 1 og beskæftiget med arbejde som nævnt i bilag 2."

Organisationsaftalens dækningsområde fra 1.april 1997 er beskrevet i bilag 1.

#### 2. Ændringer til løn/klassificering

§ 4, stk. 1, løn/klassificering erstattes af følgende:

Løn efter følgende for statstjenestemænd i stedtillægssats VI gældende skalatrin:

Anc.år	Skalatrin	Anc.år	Skalatrin
1.	16		
2.	18	11.	38
3.	21	12.	42
4.	23	13.	44 <sup>1)</sup>
5.	25		
6.	26		
7.	28	14.	45
8.	31	15.	46
9.	34		
10.	36		

<sup>1)</sup> Tillæg 4.400 kr./år (niveau 1/10-97), jf. cirk.  
Tillægget bortfalder, såfremt der sker oprykning til skalatrin 45.

#### 3. Ændringer til ' 8. Overarbejde.

Efter stk. 6 indsættes nyt stk. 7:

"Stk. 7. Er over-/merarbejdet ikke afspadseret inden 6 måneder efter optjening, kan medarbejderen vælge at konvertere ikke-afholdt afspadsering til omsorgsdage/-timer."

#### **4. Ændringer til ' 9. Konvertering til omsorgsdage**

↷ 9. Konvertering til omsorgsdage ophæves.

## **II. Fra 1. januar 1998**

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel.

Organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/STAT og SAM-DATA for edb-medarbejdere.

### **↷ 1. Organisationsaftalens dækningsområde**

Personligt, geografisk og arbejdsmæssigt gyldighedsområde:

- 1) Edb-medarbejdere under uddannelse,
- 2) Månedslønnede og timelønnede edb-medarbejdere og
- 3) Fondslønnede edb-medarbejdere ansat ved institutioner som nævnt i bilag 1 og beskæftiget med arbejde som nævnt i bilag 2.

Stk. 2. Edb-medarbejdere ved DSB/Banestyrelsen og Post Danmark er alene omfattet af ↷ 3, 4-12, 21 og 22, men er i øvrigt omfattet af HK/STAT's overenskomster med henholdsvis DSB/Banestyrelsen og Post Danmark.

Stk. 3. Når der mellem parterne er enighed derom, kan aftalen også finde anvendelse på andre medarbejdere i staten, der varetager arbejde af den i bilag 2 nævnte art.

### **↷ 2. Antagelse**

Ved ansættelsen udleveres til edb-medarbejderen det ansættelsesbrev, der er optaget som bilag 3. Endvidere udleveres et eksemplar af organisationsaftalen. En genpart af ansættelsesbrevet og følgebrevet hertil tilstilles HK.

Stk. 2. Ved ansættelse med en arbejdstid under 15 arbejdstimer (løntimer) pr. uge træffes der forud aftale mellem organisationsaftalens parter.

Stk. 3. Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede

---

ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

### § 3. Lønmæssige forudsætninger

Aflønning som edb-medarbejder forudsætter, at vedkommende er fyldt 20 år og har gennemført den af Undervisningsministeriet godkendte uddannelse som edb-assistent.

Stk. 2. Endvidere kan edb-medarbejdere med en til uddannelsen som edb-assistent svarende uddannelse aflønnes efter aftalen. Som en dertil svarende uddannelse godkendes bl.a. afsluttet 2. semester på handelshøjskolernes uddannelse til datamatiker. Efterfølgende normeret, relevant studietid medregnes som anciennitetsgivende med 1 år for hvert fulde studieår, i hvilket medarbejderen har bestået de fordrede eksaminer. Såfremt der har været anciennitetsgivende beskæftigelse samtidig med den nævnte uddannelse, kan den samlede anciennitet højst andrage 7,4 timer pr. dag.

Stk. 3. Medarbejdere uden godkendt edb-uddannelse vil undtagelsesvis kunne ansættes, såfremt de har erhvervet tilstrækkelig edb-erfaring gennem forudgående beskæftigelse ved edb-arbejde. Ved placering foretages et fradrag i anciennitetsopgørelsen på 2 år.

Det vil normalt være en forudsætning, at der under ansættelsen finder uddannelse sted i overensstemmelse med stk. 1.

Stk. 4. Allerede ansatte medarbejdere uden godkendt uddannelse vil i ganske særlige tilfælde kunne overføres til aflønning som edb-medarbejdere under forudsætning af mindst 2 års forudgående oplæring ved edb-arbejde i vedkommende institution. Indplaceringen vil kunne ske på nærmeste højere løntrin i forhold til hidtidig aflønning og således, at næste alderstillæg opnås, når den efter indplaceringen erhvervede edb-anciennitet berettiger dertil.

### § 4. Lønssystemet m.v.

Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt evt. resultatløn jf. § 6, stk. 4.

Stk. 2. Der kan lokalt indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i

overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

#### ' 5. Basisløn

<b>Basisløntrin</b>	<b>Basisløn</b> (niveau 1/10-1997)
1	192.000 kr.
2	206.000 kr.
3	217.000 kr.
4	224.000 kr.
5	229.000 kr.

Samtlige trin er et-årige.

Stk. 2. Medarbejdere, der ikke er fyldt 20 år eller ikke har den fordrede anciennitet, samt medarbejdere, der antages til uddannelse i edb, aflønnes med 95 pct. af basisløntrin 1.

#### ' 6. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

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

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

- a. Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer.
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- c. Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejds marked.
- d. Hensyn til rekruttering og fastholdelse.

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

Stk. 4. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode, idet omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

#### ' 7. Lønregulering

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

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

#### ' 8. Pension

Der indbetales pensionsbidrag på 12 pct. af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg i henhold til § 6. Ansatte, der er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning, behandles pensionsmæssigt efter bestemmelsen i rammeaftalens § 9.

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

#### ' 9. Forhandling om indgåelse/opsigelse af aftaler

Forhandling om indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i CFU-rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, §§ 11-13.

#### ' 10. Indplacering af medarbejdere ansat før 1. januar 1998

EDB-medarbejdere, som er ansat før 1. januar 1998 indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn (excl. midlertidige tillæg ) på nærmeste højere kronebeløb i basislønskalaen. Oprykning til næste højere basisløntrin sker 1 år efter indplaceringen.

#### ' 11. Udligningstillæg for medarbejdere ansat før 1. januar 1998

Hvis den samlede faste løn efter indplaceringen på den nye lønskala er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

**' 12. Alderstillægsgaranti for medarbejdere ansat før 1. januar 1998**

Alle, der er ansat på tidspunktet for lønreformens ikrafttræden på løntrin 1-10, sikres et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af de to førstkommende anciennitetsstigninger i det hidtidige system med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Stk. 2. Ansatte på løntrin 11-13 sikres værdien af den førstkommende anciennitetsstigning i det hidtidige system med virkning fra det tidspunkt, da anciennitets-oprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Stk. 3. Såfremt der ved alderstillæg i det hidtidige system ville være opnået en løn, der er lig med eller højere end lønnen efter det nye system, ydes i stedet for de i stk. 1 og 2 omhandlede tillæg fra samme tidspunkt et alderstillæg efter det nye system. Dog gælder for ansatte, der oppebærer udligningstillæg, jf. 11, at de bevarer den hidtidige oprykningsdato.

Stk. 4. De i stk. 1-3 omhandlede tillæg ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. januar 1998 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. de i stk. 1-2 nævnte anciennitetsstigninger.

**' 13. Arbejdstid mv.**

De i § 5 omhandlede lønninger er beregnet for fuld arbejdstid, der er 37 timer ugentlig inkl. en spisepause af indtil 1/2 times varighed pr. arbejdsdag.

I særlige tilfælde kan den ugentlige arbejdstid, hvis der er enighed mellem institutionen og tillidsrepræsentanten herom, tilrettelægges med varierende tider således, at den over en periode (max 8 uger) i gennemsnit udgør 37 timer. Hvis der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten er enighed herom, kan det fastsættes, at arbejdstidsnedsættelsen fra overenskomstperioden 1987-91 (på 2 timer) opspares til hele fridage til senere afvikling.

Stk. 2. Hvor det er muligt, tilrettelægges arbejdstiden efter lokal forhandling på ugens 5 første hverdage.

Stk. 3. Nedsat arbejdstid kan bevilges, når tjenesten tillader det, og i så fald reduceres løn og eventuelt kvalifikationstillæg tilsvarende. Såfremt et andragende om nedsat arbejdstid afslås, skal afslaget efter anmodning begrundes skriftligt. Der henvises i øvrigt til § 2, stk. 3.

Stk. 4. I øvrigt følges tjenestemændenes regler om arbejdstid, §§ 5, 8, 12, 13, 14 og 15 i aftale af 7. januar 1998 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel mfl. (Fmst. nr. 14/98), jf. bilag 4.

#### § 14. Rejsetid

Den tid uden for tjenestestedets normale kontortid, som medgår til rejsetid i forbindelse med tjenesterejser, afspadsres.

Såfremt afspadsring ikke har været mulig i den måned, som følger efter den måned, hvori tjenesterejsen har fundet sted, ydes betaling med 1/1924 af den samlede faste løn (eksl. eventuelt rådighedstillæg) jf. §§ 5-7 med tillæg af 50 pct.

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

#### § 15. Pauser

Edb-medarbejderne har i arbejdstiden ret til følgende spisepause:

Under 1/2 arbejdstid ..... ingen pause,  
fra 1/2 - 2/3 arbejdstid ..... 15 minutters pause,  
2/3 arbejdstid og derover ..... indtil 1/2 times pause.

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

#### § 16. Overarbejde

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2. For beordret og kontrollabelt arbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over den for fuldtidsansatte fastsatte daglige arbejdstid, ydes, når der ikke er tale om forskudttids- eller turnustjeneste, som overarbejdsbetaling et tillæg til timelønnen, der udgør følgende:

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

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

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

Stk. 3. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 del af den samlede faste løn ( ekskl. eventuelt rådighedstillæg) jf. §§ 5-7.

Stk. 4. Såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen før, skal der så vidt muligt tages hensyn til ønsker om fritagelse for deltagelse i overarbejdet.

Stk. 5. Såfremt en edb-medarbejder tilkaldes til overarbejde efter at have forladt arbejdspladsen ved normal arbejdstids ophør, og tilkaldet ikke sker under pålagt rådighedstjeneste, ydes der for tilkaldet 1 timeløn med tillæg af 50 pct.

Ved tjeneste, som udføres efter at edb-medarbejderen er tilkaldt, og hvor tjenesten ikke er et led i rådighedstjeneste, ydes afspadsering for mindst 3 timer. Såfremt afspadsering ikke har kunnet finde sted, ydes betaling efter stk. 2.

Stk. 6. Overarbejde skal så vidt muligt godtgøres med frihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i fritid svarende til de i stk. 2 nævnte procentsatser.

Stk. 7. Er over-/merarbejdet ikke afspadseret inden 6 måneder efter optjening, kan medarbejderen vælge at konvertere ikke afholdt afspadsering til omsorgsdage/-timer.

## ' 17. Fridage

Der tilkommer edb-medarbejderne fridage efter de for tjenestemænd gældende regler, jfr. bilag 4.

| Tjeneste på mistede fridage behandles som overtid i henhold til § 16.

Til edb-medarbejdere, som udfører tjeneste i fast skiftende turnus, ydes godtgørelse for mistede fridage som for overarbejde på søn- og helligdage.

## ' 18. Sygdom under ferie

Sygedage, der falder i en edb-medarbejders ferie, medfører i almindelighed ikke suspension af ferien og ydelse af erstatningsferie, medmindre medarbejderen er arbejdsudygtig ved feriens påbegyndelse.



I så fald suspenderes ferien og gives først efter, at den pågældende har genoptaget tjenesten.

Stk. 2. Suspension og ydelse af erstatningsferie kan endvidere finde sted under en edb-medarbejders sygdom, når særlige omstændigheder taler herfor. Det bør herved tages i betragtning, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer medarbejderen i at benytte tjenestefriheden på rimelig måde som ferie, og om den skyldes tjenstlig tilskadekomst.

### § 19. Opsigelsesvarsel

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

Stk. 2. Tilsvarende gælder i forbindelse med opsigelse på grund af sygdom, jf. 120-dages reglen.

Stk. 3. Det forhold, at den i stk. 1 nævnte medarbejder ved direkte overgang til ansættelse i en anden statsinstitution bevarer et oparbejdet opsigelsesvarsel, hindrer ikke det nye ansættelsessted i med den pågældende at indgå sædvanlig kontrakt om, at vedkommende i de første 3 måneder er ansat på prøve, og at opsigelsesvarslet i dette tidsrum er 14 dage fra institutionens side.

### § 20. Flyttegodtgørelse

Såfremt en edb-medarbejder uden at overgå til anden styrelse forflyttes til et andet tjenestested, uden at dette sker efter ansøgning, og i denne anledning er nødsaget til at foretage flytning af husstand og bohave, tilstås der en godtgørelse efter de til enhver tid for tjenestemænd gældende regler.

### § 21. Timelønnede edb-medarbejdere

For timelønnede medarbejdere sker den lønmæssige placering efter samme retningslinjer som for månedslønnede medarbejdere. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den til pågældende anciennitet svarende basisløn og eventuelle tillæg efter stk. 2.

Stk. 2. Der kan til timelønnede medarbejdere ydes kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn.

Stk. 3. Ved overgang til ansættelse på månedsløn medregnes ansættelsen som timelønnet som anciennitetsgivende. Med hensyn til betaling for overarbejde henvises til § 16.

## ' 22. Diskretionspligt

Den ansættende myndighed må kun registrere sådanne personlige oplysninger om den enkelte edb-medarbejder, som er nødvendige i relation til ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal så vidt muligt indhentes hos medarbejderen.

Stk. 2. Videregivelse til statistisk bearbejdelse af oplysninger om edb-medarbejdernes løn skal, når der er tale om ikke-offentligt tilgængelige statistikker, meddeles HK/STAT.

## § 23. Organisationsaftalens varighed

Denne aftale gælder fra 1. april 1997. Den kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 1999.

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

København, den 11. marts 1998

HK/STAT  
**Tom Petersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Karsten Ole Knudsen**

SAM-DATA  
**Erik Lykke Hansen**



## Organisationsaftalens geografiske område

Arbejdsministeriet  
Boligministeriet  
Erhvervsministeriet  
Finansministeriet  
Indenrigsministeriet  
Justitsministeriet  
Skatteministeriet  
Statsministeriet  
Udenrigsministeriet  
Forsvarsministeriet med undtagelse af  
    Farvandsdirektoratet.  
Miljø- og Energiministeriet med undtagelse af  
    Danmarks og Grønlands geologiske Undersøgelse,  
    Energistyrelsen.  
Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri med undtagelse af  
    departementet,  
    Plantedirektoratet,  
    Statens vetr. Serumlaboratorium,  
    Fiskeridirektoratet med tilhørende institutioner,  
    Danmarks Fiskeriundersøgelser.  
Sundhedsministeriet med undtagelse af  
    Dansk institut for Klinisk Epidemiologi.  
Trafikministeriet med undtagelse af  
    Rådet for Trafiksikkerhedsforskning,  
    Vejdirektoratet.  
Den sociale Ankestyrelse  
Den Sociale Sikringsstyrelse  
Erhvervsskolerne under Undervisningsministeriet  
Finanstilsynet  
Kulturministeriets departement  
Danmarks Biblioteksskole i København og Aalborg



## Funktionsbeskrivelse for edb-medarbejdere, som er omfattet af organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/STAT-Samdata

### Generelt

Den følgende funktionsbeskrivelse gælder for edb-medarbejdere, som har en uddannelse til selvstændigt at udføre edb-arbejde.

Det forudsættes, at den enkelte medarbejders arbejdsopgaver består af flere end én af de nævnte funktioner.

-----

1. Betjening af datamaskine og ydre enheder.
2. Overvågning af datamaskine, sikring af produktionsafviklingen, ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af produktionsudstyret.
3. Tilrettelæggelse og planlægning af produktionsafviklingen og kontrol af data.
4. Programmering, systemering, implementering, tilretning og dokumentation af edb-software.
5. Tilpasning og implementering af edb-standardsoftware, herunder arbejde med operativsystemer.
6. Projektledelse, projektafgrænsning og projektimplementering.
7. Brugerservice i forbindelse med undervisning og vejledning i brug af standardprogrampakker samt intern edb-uddannelse.
8. Databaseadministration og databiblioteksarbejde.
9. Systemkonstruktion og systemprogrammering, hvilket bl.a. omfatter udarbejdelse og vedligeholdelse af styresystemer og hjælpeprogrammer, modifikation af eller tilføjelse til eksisterende programmel, konstruktion og

---

afprøvning af nye systemer. Endvidere medvirken ved planlægning og installation af hardware samt ved system- og databaseadministration.

10. Systemplanlægning, herunder planlægning af forløbet ved nye systemer, styring af forbruget af tid og ressourcer ved edb-projekter og ansvar for den detaljerede konstruktion. Endvidere medvirken ved indførelse af nye edb-systemer.
11. Ansvar for sikkerhed og sikkerhedsimplementering. Fastlæggelse af krav til sikkerhed i systemerne samt adgangskontrol til anlæg og systemer. Overvåger sikkerheden samt rapporterer overtrædelser. Udfærdiger katastrofe back up-planer. Administrerer adgangstildeling til systemer og anlæg.
12. Netværksadministration, herunder planlægning og implementering af netværk, konfigurerings og optimering af netværksenheder samt overvågning.
13. Systemadministration, herunder administration af brugeres adgang til main frame eller netværk og tilrettelæggelse af back up-procedurer.

Tillæg til

## ANSÆTTELSBREV

Funktionæren forpligter sig ved sin underskrift på dette ansættelsesbrev til uden yderligere varsel at være omfattet af anden overenskomst fra tidspunktet for den førstkommende overenskomstfornyelse, såfremt ansættelsesstedet omflyttes til en anden organisations overenskomstområde efter reglerne i aftale af 20. oktober 1983, stk. 2, punkt 1 til 4.

Genpart af nærværende ansættelsesbrev og af gældende organisationsaftale er ved ansættelsen udleveret til undertegnede funktionær.

....., den ..... 19 ..

.....  
(funktionæren) (ansættelsesmyndigheden)





Oversigt over visse af de for tjenestemænd gældende regler vedrørende arbejdstid, fridage, natpenge, godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, grundlovsdag og juleaftensdag samt indgreb i på forhånd fastlagte fridage.

### **1. Arbejdstid**

For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller ifølge en godkendt tjenestefordeling er udført i tiden kl. 17-6, ydes der 2 timers frihed. I beregningen indgår tillige tjeneste, der udføres i tiden kl. 14-17 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 17.

Stk. 2. Den således indtjente frihed afvikles ved tildeling af ekstra fridage af den i punkt 2, stk. 8, fastsatte længde.

Stk. 3. Ved tildeling af sådanne fridage nedsættes den indtjente frihed med den tid, hvori der skulle have været udført tjeneste den pågældende dag. Såfremt der ikke var fastsat en bestemt arbejdstid, nedsættes den indtjente frihed med 7,4 timer.

Stk. 4. Regnskabet over indtjent frihed opgøres én gang årlig for perioden 1. oktober- 30. september. Eventuelle resttimer, som ikke udløser frihed, jf. stk. 1, overføres til den følgende periode.

Stk. 5. Den efter stk. 1 indtjente frihed skal være endeligt afviklet senest 31. marts i det efter den i stk. 4 nævnte opgørelsesperiode nærmest følgende år.

Stk. 6. Hvis friheden ikke er afviklet inden den i stk. 5 nævnte frist, ydes et kontant vederlag beregnet efter satserne for overarbejde på udbetalingstidspunktet. Tjenestemanden kan vælge i stedet at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage.

Stk. 7. Når personalet i en del af arbejdstiden må opholde sig på tjenestestedet for at være til rådighed, medregnes kun 3/4 af rådighedstiden som tjeneste. Tilsvarende tjeneste i hjemmet medregnes med 1/3 af tiden.

Stk. 8. De i stk. 7 nævnte bestemmelser kan fraviges, når dette efter rådigheds-tjenestens karakter må anses for rimeligt.

## **2. Fridage**

Det tilkommer hver tjenestemand 52 fridage årlig.

Stk. 2. I de måneder, hvori der forekommer helligdage uden for søndage<sup>1</sup>, forhøjes antallet af fridage tilsvarende for de tjenestemænd, der ikke i forvejen altid har fri på disse dage.

Stk. 3. Mellem den enkelte styrelse og vedkommende forhandlingsberettigede organisation aftales en fridagsturnus eller fordeling af fridagene med angivelse af det mindste antal fridage pr. måned eller anden aftalt periode, og således at der i et kvartal skal gives 13 fridage af den i stk. 7 fastsatte længde eller et dertil svarende antal fridage af den i stk. 8 fastsatte længde. Der bør så vidt muligt tildeles tjenestemanden 1 fridag hver uge, og der må højst være 10 arbejdsdage mellem fridagene. Fridagene skal i videst muligt omfang lægges på søn- og helligdage.

Stk. 4. I det omfang det er muligt, skal tjenestemændene i løbet af hvert kalenderår, i hvilket de har forrettet tjeneste hele året, have adgang til mindst 30 dages frihed på søn- og helligdage. For tjenestemænd, der ansættes i løbet af kalenderåret, nedsættes adgangen til helligdagsfrihed i forhold til tjenestetiden inden for året, således at tallet 30 formindskes med 3 for hver måned, hvori den pågældende ikke har været ansat i staten. Ved afgørelsen af, hvorvidt der er ydet den fornødne helligdagsfrihed, bortses fra søn- og helligdage, som falder i sygeperioder. For hver 11 sygedage i løbet af kalenderåret nedsættes tallet 30 med 1. Søn- og helligdage, der falder i ferier, betragtes som helligdagsfrihed.

Stk. 5. Ved helligdagsfrihed forstås frihed i mindst 36 timer inden for tidsrummet kl. 17 dagen før helligdagen og kl. 8 dagen efter helligdagen.

Stk. 6. Såfremt en tjenestemand ikke i løbet af et kalenderår får den ham tilkommende helligdagsfrihed, ydes der ham i det følgende ferieår et antal særlige feriedage, således at der for hver mistet helligdagsfrihed indtil 11 inklusive gives 1/2 feriedag med afrunding opad til hel feriedag og for hver yderligere mistet helligdagsfrihed 1 feriedag.

---

<sup>1</sup> Herunder ikke Grundlovsdagen

Stk. 7. De i stk. 1 nævnte fridage skal - bortset fra de neden for i stk. 8 nævnte tilfælde - have en længde af mindst 64 timer, dog at de kan betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort fra 56 til 64 timer, såfremt denne frihed omfatter 2 hele kalenderdøgn.

Stk. 8. Inden for tjenesteområder, hvor særlige forhold, som fx tjenestestedernes åbningstid, hensynet til publikumsbetjening eller tjenestens karakter, bevirker, at de i stk. 1 nævnte fridage ikke, eller ikke alle, kan gives en længde som fastsat i stk. 7, kan der i stedet for hver sådan fridag tildeles 2 fridage, der hver skal have en længde af mindst 40 timer. Fridagen kan dog betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort 36 timer, såfremt der heri indgår et helt kalenderdøgn.

Stk. 9. De i stk. 2 nævnte fridage skal have en længde som fastsat ovenfor i stk. 8.

Stk. 10. Såfremt 2 eller flere fridage af den i stk. 7 angivne længde sammenlægges, skal den første opfylde betingelserne i stk. 7, medens de øvrige skal vare 48 timer.

Stk. 11. Såfremt en fridag af den i stk. 7 angivne længde sammenlægges med fridage af den i stk. 8 angivne længde, skal den første opfylde betingelserne i stk. 7, medens de øvrige fridage hver skal vare 24 timer.

Stk. 12. Såfremt 2 eller flere fridage af den i stk. 8 angivne længde sammenlægges, skal de 2 første tilsammen have en længde, som angivet i stk. 7, medens de øvrige skal vare 24 timer.



**Under forhandlingerne om fornyelse pr. 1. april 1983 af tillægsaftalen af 8. juli 1981 mellem Finansministeriet og HK i Danmark er der opnået enighed om, at nedennævnte procedure for ændring i dækningsområdet optages i det til tillægsaftalen knyttede protokollat:**

**Til ' 1.** Parterne er enige om, at dækningsområdet for så vidt angår udækkede områder kan udvides ministerievis under forudsætning af, at organisationen ved navnelister dokumenterer at have som medlemmer mindst 50 pct. af de edb-medarbejdere, som ministeriet anerkender varetager opgaver af en art, som er beskrevet i bilag til tillægsaftalen. I tilfælde af at nye områder måtte blive inddraget, sker indplaceringen efter samme princip som ifølge 1977-overenskomstens overgangsregler, hvilket anføres i den overenskomst, som parterne i givet fald indgår om et nyt område.

Stk. 2. Med hensyn til områder, som i forvejen er dækket af en eksisterende overenskomst, forholdes vedrørende eventuel omflytning som følger:

1) En eventuel omflytning kan alene finde sted institutionsvis og kun i forbindelse med en aftalefornyelse og under forudsætning af, at kravet fremsættes over for Finansministeriet senest 3 måneder før aftalens udløb.

2) Umiddelbart efter kravets modtagelse underretter Finansministeriet den modstående organisation herom og indhenter samtidig oplysning om antallet pr. 1. marts s.å. af edb-medarbejdere i de institutioner, kravet omhandler, og som varetager opgaver af en art, som er beskrevet i bilag til tillægsaftalen.

3) Umiddelbart efter den 1. marts s.å. dokumenterer organisationen over for Finansministeriet ved navnelister de medlemmer, som den 1. marts s.å. er ansat ved institutionen.

4) Såfremt organisationen herved dokumenterer at have som medlemmer mindst 50 pct. af de edb-medarbejdere, som institutionen anerkender varetager opgaver af en art, som er beskrevet i bilag til tillægsaftalen, henføres institutionen fra 1. april s.å. til tillægsaftalens dækningsområde.

5) Med henblik på ændring af de ansattes overenskomstmæssige tilhørsforhold, jf. punkt 4), agter Finansministeriet ved bilag til den nye tillægsaftale at søge de gældende ansættelsesbreve ændret således, at de ansatte uden forudgående varsel

er forpligtet til at være omfattet af den nye overenskomst pr. 1. april det pågældende år.

6) Ændring af organisationens dækningsområde i medfør af ovenstående kræver ikke, at Finansministeriet forinden har fremsat særskilt krav herom i forbindelse med udveksling af krav til overenskomstfornyelsen.

7) En institution, som i perioden flyttes til et ministerområde, som er "ministerievis" dækket af den modstående organisations overenskomst, forbliver i perioden under den hidtidige organisations dækningsområde.

8) I den aktuelle overenskomstsituation kan der ske institutionsvis opsplitning af Energiministeriet, Indenrigsministeriet, Miljøministeriet og Ministeriet for Grønland, idet afgørelsen af, til hvilken overenskomst de deri indeholdte institutioner skal henføres, træffes på baggrund af en optælling pr. 1. oktober 1983 og efter reglerne i punkt 4.

Eventuel omflytning af institutioner kan først ske, når der med et varsel på 6 måneder er foretaget ændring i ansættelsesbrevene for hver enkelt i institutionerne ansatte edb-medarbejdere.

9) Ved "institution" forstås finanslovens inddeling i institutioner, som er beskrevet med et særligt ð-nr. og med selvstændig personaleskema.

København, den 20. oktober 1983

Handels- og Kontorfunktionærernes  
Forbund i Danmark

**Bent Jensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

**Niels Paludan**

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

Fastsættelse af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

### **Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:**

- \* Efter- og videreuddannelse
- \* Ansvarlighed
- \* Arbejdskendskab, herunder erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- \* Fleksibilitet
- \* Serviceorientering
- \* Fornyelse og strategisk tænkning
- \* Arbejdskvalitet
- \* Selvstændighed i jobbet
- \* Engagement
- \* Samarbejde og social ansvarlighed
- \* Jobopfyldelse
- \* Erfaring fra jobrokering, jobbytte eller lignende
- \* Individuelle resultater
- \* Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- \* Rekruttering og fastholdelse

### **Eksempler på kriterier for funktionstillæg**

- \* Specialistfunktioner
- \* Ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- \* Selvstændig beslutningskompetence
- \* Konsulentfunktioner
- \* Oplærings- eller uddannelsesfunktioner
- \* Omstillings- og udviklingsopgaver
- \* Projektledelse
- \* Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver
- \* Brugerkontakt mv
- \* Kompensation for særlige ulemper
- \* Sikkerhedsansvarlig/sikkerhedsadministration



- \* Igangsætningsstyring af systemer/programmer
- \* Test af systemer/programmer
- \* Indkøbsfunktion

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions-/kvalifikationstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg, bør fremgå af hver enkelt aftale.

**Eksempel 1. Indplacering af allerede ansat med udligningstillæg og ydelse af 2 alderstillæg efter det hidtidige system**

En edb-medarbejder aflønnet efter skalatrin 31 (238.048 kr.) pr. 31. december 1997 med oprykning til skalatrin 34 (247.715 kr.) pr. 1.5.1998 og oprykning til skalatrin 36 (254.380 kr.) pr. 1.5.1999 indplaceres pr. 1. januar 1998 på basisløntrin 1 (229.000 kr.) med et udligningstillæg på 9.048 kr. (svarende til forskellen mellem hidtidig skalaløn og ny basisløn).

Pr. 1. maj 1998 vil den pågældende være berettiget til en tillægsforhøjelse på 9.667 kr. årlig svarende til forskellen mellem skalatrin 34 og 31. Samlet tillæg i det nye system udgør herefter 18.715 kr.

Pr. 1. maj 1999 vil den pågældende være berettiget til en tillægsforhøjelse på 6.665 kr. årlig svarende til forskellen mellem skalatrin 36 og 34. Samlet tillæg i det nye system udgør herefter 25.380 kr.

Det er forudsat, at der ikke i de mellemliggende perioder er ydet andre varige lønforbedringer i det nye system.

**Eksempel 2. Forholdsmæssig bortfald af tillæg/tillægsforhøjelse ved tildeling af kvalifikationstillæg.**

Edb-medarbejderen i eksempel 1 får pr. 1. april 1998 et varigt kvalifikationstillæg på 10.000 kr.

Da den samlede løn herefter udgør 248.048 kr. (229.000 + 9.048 kr. + 10.000 kr.) og dermed overstiger skalatrin 34 (247.715 kr.) udmøntes tillægsforhøjelsen pr. 1.5.1998 ikke.

Pr. 1.5.1999 ydes en tillægsforhøjelse på 6.332 kr. svarende til forskellen mellem skalatrin 36 (254.380 kr.) og samlet løn på 248.048 kr. Samlet løn udgør herefter 254.380 kr.

Tildeling af tillæg medfører, at de 2 garanterede alderstillæg bortfalder i samme omfang, som der ydes tillæg.

**Eksempel 3. Alderstillæg efter det nye lønsystem**

En edb-medarbejder aflønnet efter skalatrin 26 (222.811 kr.) i det hidtidige system med oprykning til skalatrin 28 (228.774 kr.) pr. 1.5.1998 og skalatrin 31 (238.048 kr.) pr. 1.5.1999 indplaceres pr. 1. januar 1998 på basisløntrin 4 (224.000 kr.).

Pr. 1.5.1998 ville edb-medarbejderen efter det hidtidige lønsystem rykke til skalatrin 28 (228.774 kr.). Da denne løn er lig med eller højere end løn på

basisløntrin 4 (224.000 kr.) ydes i stedet et alderstillæg efter det nye lønsystem med oprykning til basisløntrin 5 (229.000 kr.) pr. 1.5.1998.

Pr. 1.5.1999 vil den pågældende være berettiget til en tillægsforhøjelse på 9.048 kr. svarende til forskellen mellem skalatrin 31 og opnået samlet løn.

Det er forudsat, at der ikke i de mellemliggende perioder er ydet andre varige lønforbedringer i det nye system. Er dette tilfældet, vil der som illustreret i eksempel 2 ske forholdsmæssig reduktion/bortfald af alderstillæg.

Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, 12. kontor	
Adresse: Christiansborg Slotsplads 1 DK-1218 København K Telefon 33 92 33 33 Telefax 33 32 80 30	
J.nr. '96-3211/063-39	PKAT 238
Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00.                      Pris    kr.	