



Cirkulære om

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

2001

CIRKULÆRE

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

ORGANISATIONSAFTALE

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	9
§ 2. Antagelse	9
§ 3. Uddannelsesmæssige forudsætninger.....	10
§ 4. Lønssystemet m.v.	11
§ 5. Basisløn.	11
§ 6. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn	12
§ 7. Lønregulering	12
§ 8. Pension.....	13
§ 9. Forhandling om indgåelse/opsigelse af aftaler.....	13
§ 10. Udligningstillæg for medarbejdere ansat før 1. januar 1998	13
§ 11. Alderstillægsgaranti for medarbejdere ansat før 1. januar 1998	13
§ 12. Arbejdstid mv.....	14
§ 13. Rejsetid.....	14
§ 14. Pauser	15
§ 15. Overarbejde	15
§ 16. Fridage.....	16
§ 17. Opsigelsesvarsel.....	16
§ 18. Timelønnede IT/edb-medarbejdere.....	17
§ 19. Diskretionspligt	17
§ 20. Flyttegodtgørelse.....	17
§ 21. Organisationsaftalens varighed.....	17

Bilag 1. Organisationsaftalens geografiske område	19
---	----

Bilag 2. Funktionsbeskrivelse.....	21
------------------------------------	----

Bilag 3. Tillæg til ansættelsesbrev	23
---	----

Bilag 4. Procedure for ændring af dækningsområde	24
--	----

Bilag 5. Arbejdstidsregler.....	27
---------------------------------	----

Bilag 6. Protokollat for ansatte omfattet af civilarbejderloven.....	30
--	----

CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFТАLE FOR IT/EDB-MEDARBEJDERE (HK) I STATENS TJENESTE

GENERELLE BEMÆRKNINGER

1. Finansministeriet og HK/STAT, SAM-DATA har den 2. januar 2001 indgået organisationsaftale for IT/edb-medarbejdere i staten (HK).

Aftalen er optaget som bilag til cirkulæret.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 25. juni 1999 det samlede overenskomstgrundlag.

2. Organisationsaftalen indeholder et permanent nyt lønsystem, der 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 f.eks. 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.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

3. Til § 1. Dækningsområdet

Opmærksomheden henledes på, at dækningsområdet er ændret, og at der med virkning fra 1. april 1999 sker overførsel af De sociale Højskoler til organisationsaftalen for IT/edb-medarbejdere (HK). Endvidere udvides aftalens dækningsområde med følgende institutioner inden for Forskningsministeriet:

Departementet, Bornholms Forskningscenter, Institut for Grænseforskning, samt øvrige institutioner inden for § 19.55.40 på finansloven.

Finansministeriet, HK/STAT, SAM-DATA og PROSA/STAT har med virkning pr. 1. december 2000 indgået aftale om procedure for ændring af dækningsområder for edb-aftalerne i staten. Aftalen er optrykt som bilag 4 og afløser hidtil gældende procedureaftale af 20. oktober 1983.

Opmærksomheden henledes på, at omflytning mellem de to organisations-aftalers dækningsområder fremover sker pr. 1. april i ulige år. Der vil således kunne ske omflytning pr. 1. april 2001. I henhold til aftalen vil Finansministeriet underrette ministerier og styrelser og udsende nyt bilag 1 til de to organisationsaftaler.

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

4. Til § 2. Antagelse

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 arbejdsløsheds-kasse.

Med anvendelse af det som bilag 3 optagne tillæg til ansættelsesbrev, skal det ved ansættelsen sikres, at funktionæren forpligter sig til uden yderligere varsel at være omfattet af anden organisationsaftale, såfremt ansættelsesstedet omflyttes til den modstående organisations dækningsområde.

For aftaler om ansættelsesforhold indgået før 1. december 2000, hvor der i tillæg til ansættelsesbrev henvises til reglerne i aftale af 20. oktober 1983, vil tillæg til ansættelsesbrev fortsat være gældende. Der vil således ikke skulle udstedes nye tillæg til ansættelsesbreve til edb-medarbejdere ansat før 1. december 2000.

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 28. september 1999 (Fmst. nr. 061-99) udsendte ansættelsesbrev.

5. Til § 3. Uddannelsesmæssige 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 Personalestyrelsen.

Informatikassistenter er omfattet af organisationsaftalen for kontorfunktionærer. For informatikassistenter, som undtagelsesvis måtte blive ansat som IT/edb-medarbejdere, foretages ikke det i stk. 4 nævnte fradrag.

KVU-uddannede multimediedesignere kan omfattes af denne aftale, såfremt der sker ansættelse som edb-medarbejder med arbejdsopgaver i henhold til bilag 2. Parterne er enige om, at der ved antagelse kan tilskrives 1 års anciennitet, såfremt den fulde uddannelse er gennemført.

6. Til §§ 4 og 6. Lønssystemet m.v.

Finansministeriet og HK/STAT, SAM-DATA har i forbindelse med aftalen forudsat, at der på den enkelte arbejdsplads formuleres en lokal lønpolitik – inden for rammerne af en evt. overordnet lønpolitik for det pågældende ministerområde mv.

Den lokale lønpolitik bør indeholde en overordnet beskrivelse af, hvordan lønssystemerne kan understøtte institutionens strategiske mål, og hvordan lønnen kan indgå i et samspil med personalepolitikken og kompetence-udviklingen.

Det anbefales, at de involverede parter tillige afklarer, hvorledes institutionens generelle lønpolitik udmøntes mere konkret i relation til IT/edb-medarbejderne, herunder hvilke tillægskriterier og tillægsformer, der specielt er relevante for denne gruppe.

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.

7. Til § 6. 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 skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer, og skal have samme mulighed for

at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en evt. indgået forhåndsaf tale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelse af hvervet som tillidsrepræsentant.

8. Til § 8. Pension

Basislønnen samt varige tillæg i henhold til § 6 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til StK:Pension, medmindre den pågældende er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensions- ordning, jf. bilag 7.

9. Til § 10. Udligningstillæg

Eksisterende udligningstillæg ændres til personlige tillæg. For nuværende ansatte med et personligt tillæg (tidligere udligningstillæg) udarbejdes en individuel plan for, hvorledes tillægget kan ændre karakter til kvalifikationstillæg og/eller funktionstillæg.

10. Til § 15. Overarbejde

Den hidtidige bestemmelse om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, er udgået.

11. Til bilag 7

Bilaget omfatter ansatte, som er omfattet af civilarbejderloven, og for hvem der er indgået et protokollat om indplacering på pensionsskalatrin og regler for indbetaling af pensionsbidrag.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 12. marts 1998 (Fmst nr. 036-98).

Eventuelle tvivlsspørgsmål kan forelægges for Personalestyrelsen.

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 8. januar 2001.

P.M.V.
E.B.
Peter Olsen

ORGANISATIONSÅFTALE FOR IT/EDB-MEDARBEJDERE (HK) I STATENS TJENESTE

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

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

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Personligt, geografisk og arbejdsmæssigt gyldighedsområde:

- 1) IT/edb-medarbejdere under uddannelse,
- 2) Månedslønnede og timelønnede IT/edb-medarbejdere og
- 3) Fondslønnede IT/edb-medarbejdere

ansat ved institutioner som nævnt i bilag 1 og beskæftiget med arbejde som nævnt i bilag 2.

Stk. 2. IT/edb-medarbejdere ved DSB, Banestyrelsen og Post Danmark er alene omfattet af §§ 3-8, 9-11 samt 18 og 19, 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 IT/edb-medarbejderen det ansættelsesbrev, der er optaget som bilag 3. Endvidere udleveres et eksemplar af organisationsaftalen. En genpart af ansættelsesbrevet og følgebrevet hertil tilstiles HK/STAT.

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 Ige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

§ 3. Uddannelsesmæssige forudsætninger

Aflønning som IT/edb-medarbejder forudsætter, at vedkommende er fyldt 20 år og har et edb-uddannelsesmæssigt niveau, der svarer til den af Undervisningsministeriet tidligere godkendte uddannelse som edb-assistent.

Stk. 2. Som en til uddannelsen som edb-assistent svarende edb-uddannelse regnes bl.a.

- afsluttet 1. års datalogistudium på handelshøjskolernes erhvervsøkonomi/datalogistudium.
- mindst 1 års studium ved universiteternes datalogistudium og eksamen i datalogi 0 eller det dertil svarende niveau, når ansættelsen ikke fordrer edb-assistentuddannelsens merkantile fag.
- afsluttet 2. semester på handelsskolernes uddannelse som datamatiker.

Stk. 3. Ved ansættelse af medarbejdere med en uddannelse som nævnt i stk. 2 medregnes efterfølgende normeret, relevant studietid som anciennitetsgivende med 1 år for hvert fulde studieår, i hvilket medarbejderen har bestået de fordrede eksaminer.

Under samme forudsætninger medregnes datanomuddannelse på dagskole med indtil 1 år.

Såfremt der har været anciennitetsgivende beskæftigelse samtidig med de nævnte uddannelser, kan den samlede anciennitet højst andrage 7,4 timer pr. dag.

Stk. 4. Medarbejdere uden godkendt IT/edb-uddannelse vil **undtagelsesvis** kunne ansættes, såfremt de har erhvervet tilstrækkelig IT/edb-erfaring gennem forudgående beskæftigelse ved IT/edb-arbejde. Ved opgørelsen af IT/edb-ancienniteten foretages et fradrag på 2 år.

Det vil normalt være en forudsætning, at der under ansættelsen som IT/edb-medarbejder finder uddannelse sted i overensstemmelse med stk. 1 og 2.

Stk. 5. Allerede ansatte medarbejdere uden godkendt uddannelse vil i ganske særlige tilfælde kunne overføres til aflønning som IT/edb-medarbejder under forudsætning af mindst 2 års forudgående oplæring ved IT/edb-arbejde i vedkommende institution.

Indplacering vil kunne ske på nærmeste højere løntrin i forhold til hidtidig aflønning og således, at næste alderstillæg opnås, når den efter indplaceringen erhvervede IT/edb-anciennitet berettiger dertil.

§ 4. Lønssystemet m.v.

Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt evt. resultatlø, 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

Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau okt. 1997).

Basisløntrin	Basisløn
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., dvs. på grundlag af:

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

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

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

§ 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 for ansatte, som er omfattet af StK:PENSION, jf. StK-fællesoverenskomstens § 6, af basisløn efter § 5 og af varige tillæg efter § 6.

Stk. 2. Endvidere indbetales pensionsbidrag af midlertidige tillæg efter § 6, 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. Udligningstillæg for medarbejdere ansat før 1. januar 1998

Til IT/edb-medarbejdere, som er ansat før 1. januar 1998, og som ved indplacering i det nye lønsystem har fået en samlet løn, der er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

§ 11. Alderstillægsgaranti for medarbejdere ansat før 1. januar 1998

Alle, der var ansat før 1. januar 1998 på løntrin 1-10, sikres ved tillæg/tillægshøjelse, hvad der svarer til værdien af de førstkomende to anciennitetstillæg efter det hidtidige system.

Disse tillæg/tillægshøjelser ydes dog ikke, hvis der i det hidtidige system ved anciennitetstillæg ville være opnået en løn, der er lig med eller højere end lønnen efter det nye system, idet der fra samme tidspunkt i stedet ydes et alderstillæg efter det nye system.

Ansatte, der oppebærer tillæg efter § 10, bevarer den hidtidige oprykning-dato.

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

§ 12. 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 eventuelle tillæg 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 10. januar 2000 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel m.fl. (Fhst. nr. 026-00), jf. bilag 5.

§ 13. Rejsetid

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

Såfremt afspadsering ikke har været mulig i den måned, som følger efter den måned, hvori tjenesterejsen har fundet sted, ydes betaling med 1/1924 af den samlede faste løn (ekskl. 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.

§ 14. Pauser

IT/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.

§ 15. Overarbejde

For beordret og kontrollabelt arbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over den for fuldtidsansatte fastsatte daglige arbejdstid, ydes, når der ikke er tale om

forskudttids- eller turnustjeneste, som 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. 2. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn (ekskl. eventuelt rådighedstillæg), jf. §§ 5-7.

Stk. 3. Såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen før, skal der så vidt muligt tages hensyn til ønsker om fritagelse for deltagelse i overarbejdet.

Stk. 4. Såfremt en IT/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 IT/edb-medarbejderen er tilkaldt, og hvor tjenesten ikke er et led i rådighedstjeneste, ydes afspadsring for mindst 3 timer. Såfremt afspadsring ikke har kunnet finde sted, ydes betaling efter stk. 1.

Stk. 5. Overarbejde skal så vidt muligt godtgøres med frihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i fritid svarende til de i stk. 1 nævnte procentsatser.

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

§ 16. Fridage

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

Tjeneste på mistede fridage behandles som overtid i henhold til § 15.

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

§ 17. Opsigelsesvarsel

Ved direkte overgang til ansættelse i en anden statsinstitution bevarer IT/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. 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.

§ 18. Timelønnede IT/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 § 15.

§ 19. Diskretionspligt

Den ansættende myndighed må kun registrere sådanne personlige oplysninger om den enkelte IT/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 IT/edb-medarbejdernes løn skal, når der er tale om ikke-offentligt tilgængelige statistikker, meddeles HK/STAT.

§ 20. Flyttegodtgørelse

Såfremt en IT/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 bohav, tilstås der en godtgørelse efter de til enhver tid for tjenestemænd gældende regler.

§ 21. Organisationsaftalens varighed

Denne aftale gælder fra 1. april 1999. Den kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002.

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

København, den 2. januar 2001

HK/STAT
Peter Waldorff

SAM-DATA
Erik Lykke Hansen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

Organisationsaftalens geografiske område¹

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 Veterinær Serumlaboratorium,
 Fiskeridirektoratet med tilhørende institutioner,
 Danmarks Fiskeriundersøgelser.
Sundhedsministeriet med undtagelse af
 Dansk institut for Klinisk Epidemiologi.
Trafikministeriet med undtagelse af
 Rådet for Trafiksikkerhedsforskning,
 Vejdirektoratet.
De sociale Højskoler
Den sociale Ankestyrelse
Den Sociale Sikringsstyrelse
Erhvervsskolerne under Undervisningsministeriet
Finanstilsynet
Kulturministeriets departement

¹ Opmærksomheden henledes på, at organisationsaftalens geografiske dækningsområde kan blive ændret pr. 1. april 2001, jf. cirkulærebemærkningerne til § 1.

Danmarks Biblioteksskole i København og Aalborg
Forskningsministeriets departement
Institut for Grænseforskning, Bornholms Forskningscenter
samt øvrige institutioner inden for § 19.55.40 på finansloven

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

Generelt

Den følgende funktionsbeskrivelse gælder for IT/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, konfigurering og optimering af netværksenheder samt overvågning.
13. Systemadministration, herunder administration af brugeres adgang til main frame eller netværk og tilrettelæggelse af back up-procedurer.

Aftale om procedure for ændring af dækningsområder for edb-aftalerne i staten

§ 1. Udækkede institutioner

Dækningsområdet kan udvides institutionsvis, når organisationen ved navnelister dokumenterer at have mindst 50 pct. af edb-medarbejdere i institutionen som medlemmer. Det er en forudsætning, at edb-medarbejderne enten aflønnes i henhold til organisationsaftalen for edb-medarbejdere (HK) eller organisationsaftalen for edb-medarbejdere (PROSA).

Stk. 2. Ved ”institution” forstås en sekscifret konto på finansloven.

Stk. 3. Kravet fremsættes over for Finansministeriet, der underretter henholdsvis HK/STAT og PROSA/STAT. Finansministeriet indhenter samtidig oplysninger om antallet af de i stk. 1. nævnte edb-medarbejdere i den pågældende institution.

Stk. 4. Såfremt organisationen i henhold til stk. 1. dokumenterer at have mindst 50 pct. af edb-medarbejderne i den pågældende institution som medlemmer, henføres institutionen til organisationsaftalens dækningsområde. Finansministeriet meddeler afgørelsen til institutionen, samt til ministeriet som institutionen hører under. Institutionen indskrives i bilaget til organisationsaftalen, hvilket sker i forbindelse med efterfølgende aftalefornyelse eller omflytning i henhold til § 2.

Stk. 5. Overenskomstdækning af udækkede institutioner kan ske løbende.

§ 2. Institutioner, som i forvejen er omfattet af en aftales dækningsområde

Omflytning af institutioner mellem de to organisationsaftalers dæknings-områder kan kun ske institutionsvis og efter følgende procedure:

- a) Omflytning sker pr. 1. april i ulige år.
- b) Krav om omflytning af institutioner omfattet af den modstående organisations dækningsområde fremsættes senest 3 måneder før en 1. april. Ved navnelister dokumenter organisationen over for Finansministeriet, hvilke medlemmer, der

den 1. januar s.å. er ansat ved de institutioner, som er omfattet af kravet om omflytning.

- c) Finansministeriet underretter henholdsvis HK/STAT og PROSA/STAT, og indhenter samtidig oplysninger om antallet af edb-medarbejdere i de institutioner kravet omhandler. Det er en forudsætning, at edb-medarbejderne enten aflønnes i henhold til organisationsaftalen for edb-medarbejdere (HK) eller organisationsaftalen for edb-medarbejdere (PROSA).
- d) Når organisationen dokumenterer at have mindst 50 pct. af edb-medarbejderne i en institution, og når der rettidigt er fremsat krav herom, kan institutionen tilføjes organisationsaftalens dækningsområde pr. 1. april s.å.
- e) Finansministeriet meddeler den samlede afgørelse vedrørende omflytningen til ministerier og styrelser. Der udsendes i den forbindelse nyt bilag 1. til de gældende organisationsaftaler.

§ 3. Sammenlægning af institutioner mv.

Ved sammenlægning af flere institutioner med samme eller forskelligt ministerielt tilhørsforhold – der er omfattet af forskellige aftalers dæknings-område – til én, følges proceduren beskrevet i § 1. Tilsvarende gælder nydannede institutioner, der omfatter hidtil dækkede institutioner eller dele heraf.

Stk. 2. Såfremt hverken HK/STAT eller PROSA/STAT ved en institutionsammenlægning mv. kan mønstre simpelt flertal, vil der mellem aftale-parterne kunne optages forhandlinger om overenskomstdækning af institutionen.

§ 4. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft 1. december 2000. Aftalen gælder indtil den skriftligt opsiges af en af parterne til en 1. december med et opsigelsesvarsel på mindst 6 måneder.

Stk. 2. Opsiges aftalen af en af parterne gælder opsigelsen for samtlige parter.

Stk. 3. Den opsagte aftales bestemmelser vedbliver at gælde, indtil en ny aftale er indgået.

Stk. 4. Med virkning fra 1. december 2000 ophæves procedureaftale af 20.

oktober 1983.

København den 22. december 2000

HK/STAT
Peter Waldorff

PROSA/STAT
Steen Andersen

SAM-DATA
Erik Lykke Hansen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lone Retoft

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 3 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 udbetalings-tidspunktet. 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 søndage², 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

² Herunder ikke Grundlovsdagen

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.

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 f.eks. 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.

Protokollat om edb-medarbejdere omfattet af civilarbejderloven

§ 1. Efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet i medfør af civilarbejder-lovens § 2, stk. 5, henføres edb-medarbejdere, som er omfattet af civil-arbejderloven, til følgende pensionsskalatrin efter reglerne i stk. 2:

Løntrin	Skalatrin i tidligere lønsystem	Pensionsskalatrin
1. år	16	16
2. år	18	18
3. år	21	21
4. år	23	23
5. år	25	25
6. år	26	26
7. år	28	28
8. år	31	31
9. år	34	34
10. år	36	36
11. år	38	38
12. år	42	42
13. år	44	44
14. år	45	45
15. år og derefter	46	46

Stk. 2. Indplaceringen af den enkelte medarbejder på pensionsskalatrin sker på følgende måde:

- 1) Edb-medarbejdere, som er ansat pr. 31. december 1997, indplaceres på det pensionsskalatrin, der svarer til vedkommendes indplacering på skalatrin ultimo 1997.
- 2) Medarbejdere på løntrin 1-10 er sikret 2 anciennitetsstigninger, dog højst til pensionsskalatrin 36, og medarbejdere på løntrin 11-13 er sikret 1 anciennitetsstigning, dog højst til pensionsskalatrin 44.
- 3) Edb-medarbejdere, som ansættes pr. 1. januar 1998 eller senere, indplaceres på det pensionsskalatrin, hvor den pensionsgivende løn ligger nærmest over summen af basisløn og faste tillæg ved ansættelsen.
- 4) Hvis der aftales nye eller højere varige tillæg for funktioner og kvalifikationer, der i det tidligere lønsystem ville have haft form af oprykning til løntrin 11-13 henholdsvis løntrin 14-15, indplaceres vedkommende på pensionsskalatrin 38

henholdsvis 45.

§ 2. Der indbetales pensionsbidrag af varige tillæg i henhold til § 6 i organisationsaftalen. Endvidere indbetales pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt. Dog indbetales der ikke pensionsbidrag af tillæg, der indgår i medarbejderens indplacering på pensionsskalatrin efter § 1, stk. 2.

Stk. 2. Egetbidraget udgør 4 pct. af 100/96 af tillægget, og arbejdsgiver-bidraget udgør 8 pct. af samme beløb, således at det samlede pensionsbidrag udgør 12 pct.

Stk. 3. Pensionsbidragene indbetales til StK:Supplementspension i Din Bank A/S. For ansatte, som er fyldt 60 år på det tidspunkt, første indbetaling skal foretages, sker indbetaling dog til StK:Supplementslivrente i StK:Pension.

Stk. 4. Den enkelte ansattes pensionsordning klausuleres i overensstemmelse med bestemmelserne i § 5 i aftale af 18. maj 1995 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

§ 3. Protokollatet har virkning fra den 1. januar 1998.

Stk. 2. Indplaceringen på pensionsskalatrin efter § 1 har virkning for pensioner, der udbetales på grundlag af en pensionsret, der opstår den 1. januar 1998 eller senere.

København, den 6. september 1999.

HK/STAT
Peter Waldorff

SAM-DATA
Tommy Romme

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Ulrik Søborg Pedersen

Cirkulære af 8. januar 2001

Perst. nr. 084-00

PKAT nr. 238

J.nr. 98-50/60111-42

Pris kr. 15,00

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300