

Udskriftsdato: 21. december 2025

CIR1H nr 9592 af 01/06/2022 (Historisk)

Cirkulære om organisationsaftale for IT-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste (Til samtlige ministerier og styrelser)

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2020-2864

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 9602 af 03/06/2022

Cirkulære om organisationsaftale for IT-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste

(Til samtlige ministerier og styrelser)

Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010 og PROSA har den 30. maj 2022 indgået organisationsaftale for it-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste.

Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende LC/CO10-fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.

2. Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2021.

3. Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 er det aftalt, at der ved ansættelse ikke længere udleveres et eksemplar af organisationsaftalen. I stedet orienteres medarbejderen om organisationsaftalen, jf. organisationsaftalens § 2, stk. 1, 2. pkt.

4. Aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten med bilag er opdateret, jf. bilag 4 (tidligere bilag 3).

5. Organisationsaftalen er gennemskrevet, herunder fsva. bilagsnumre og henvisninger.

6. Alle grundbeløb er justeret til 31. marts 2012-niveau.

7. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelte bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under ”Generelle bemærkninger”. Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2021. Samtidig ophæves cirkulære om organisationsaftale for IT-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste af 25. juni 2019 (Modst. nr. 041-19).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 1. juni 2022

FREDERIK SINDBERG WALTHER

Organisationsaftale for it-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste

Overskrift til formateret tekst

Denne organisationsaftale supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter it-medarbejdere i staten eller ved selvejende institutioner, der er berettiget til statstilskud, og for hvilke Skatteministeriet kan fastsætte løn- og ansættelsesvilkår for alle personalegrupper.

Cirkulærebemærkning til stk. 1:

Dækningsområdet omfatter it-medarbejdere herunder it-medarbejdere under uddannelse.

Stk. 2. Organisationsaftalen omfatter it-medarbejdere beskæftiget med arbejde som nævnt i bilag 2, og der er ansat ved institutioner, der er grænsedraget i henhold til aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten, som er optrykt i bilag 4.

Cirkulærebemærkninger til stk. 2:

Opmærksomheden henledes på, at Skatteministeriet, HK Stat og Prosa/Offentlig den 30. maj 2022 har indgået aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten, som fremgår af PROSA- hhv. HK-organisationsaftalen, jf. bilag 4.

Aftalen indebærer, at institutbegrebet harmoniseres, således at selvstændige tilskudsinstitutioner håndteres på samme måde som statslige institutioner med en driftsbevilling.

Endvidere medfører decentraliseringen af fastlæggelsen af forhandlingsretten, at krav om forhandlingsretten fremsættes af organisationen over for den enkelte institution. Som følge heraf har parterne udarbejdet en vejledning til institutionerne, som skal lette behandlingen af krav. Vejledningen fremgår af bilag 4c.

§ 2. Ansættelse

Ved ansættelsen udleveres der til it-medarbejderen et tillæg til ansættelsesbrevet, der er optaget som bilag 4b. Endvidere orienteres medarbejderen om organisationsaftalen fx via et link til aftalen på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens hjemmeside. En genpart af ansættelsesbrevet og tillægget til ansættelsesbrevet sendes til PROSA/Offentlig.

Cirkulærebemærkninger til stk. 1:

Med anvendelse af det, som bilag 4b, optagne tillæg til ansættelsesbrev, skal det ved ansættelsen sikres, at funktionæren forpligter sig til at være omfattet af anden organisationsaftale, såfremt ansættelsesstedet omflyttes til den modstående organisations dækningsområde.

Parterne er enige om, at medarbejdere, hvis ansættelsesforhold er indgået før 1. januar 2011, og hvor der i tillæg til ansættelsesbrevet henvises til tidligere aftaler om procedure for ændring af dækningsområder for edb-aftalerne i staten, er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten. Der vil således ikke skulle udstedes nye tillæg til ansættelsesbreve til it-medarbejdere ansat før 1. januar 2011.

Ud over det som bilag 4b optagne tillæg til ansættelsesbrev henstilles det, at der om ansættelsesforholdet i øvrigt indgås aftale i overensstemmelse med det af Finansministeriet udsendte cirkulære af 12. februar 2016 (Modst. nr. 004-16) om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten.

Stk. 2. Ved ansættelse med en arbejdstid på 8 eller færre arbejdstimer (løntimer) pr. uge træffes der forud aftale mellem organisationsaftalens parter.

Kapitel 2 Løn mv.

§ 3. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønssystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn, jf. §§ 4, 5, 7 og 8, der kan suppleres med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 4. Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 5. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, eksklusiv eventuelt rådigheds-/merarbejdstillæg. Over- og merarbejdsgodtgørelse ydes efter § 12.

§ 4. Løngruppe 1

Løngruppe 1 omfatter ufaglærte it-medarbejdere.

Basislønnen udgør på årsbasis 249.025 kr.

Stk. 2. Oprykning til løngruppe 2, trin 1 sker, når betingelserne for indplacering i § 3, stk. 1 er opfyldt.

Cirkulærebemærkning:

Som ufaglærte betragtes 1) personer uden relevant uddannelse inden for it-området 2) personer, som ikke har opnået et tilsvarende kompetenceniveau ved forudgående beskæftigelse med it, eller 3) personer, der antages til uddannelse (men ikke som led i en uddannelsesaftale (EUD)).

For ufaglærte it-medarbejdere vil det normalt være en forudsætning, at der under ansættelsen som it-medarbejder finder uddannelse sted.

Løngruppe 1 svarer til 95 pct. af løngruppe 2, trin 1, hvilket svarer til den hidtidige aflønning for ufaglærte it-medarbejdere.

§ 5. Løngruppe 2

Løngruppe 2 omfatter faglærte it-medarbejdere eller it-medarbejdere med tilsvarende kompetencer opnået gennem forudgående it-arbejde.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 2 udgør på årsbasis:

trin 1 262.132 kr.

trin 2 275.239 kr.

trin 3 288.345 kr.

trin 4 298.830 kr.

trin 5 314.821kr.

Samtlige trin er et-årige.

§ 6. Lønindplacering og lønanciennitet for løngruppe 2

It-medarbejdere indplaceres i løngruppe 2, på trin 1, medmindre der sker forhøjelse af lønancienniteten efter stk. 2, når den ansatte:

- 1) har gennemført (bestået) 2 semestre/60 ECTS point ved en videregående it-uddannelse (fx KVVU, MVU eller LVU), eller
- 2) har 2 års forudgående relevant beskæftigelse med it-arbejde, eller
- 3) har gennemført en relevant erhvervsuddannelse (EUD) inden for it-området af minimum 2 års varighed.

Stk. 2. Ved indplacering forhøjes lønancienniteten ud over kravene i stk. 1 med:

- 1) Efterfølgende relevant studietid på en videregående it-uddannelse (fx KVVU, MVU eller LVU). Der medregnes 1 måneds lønanciennitet for hver 5 ECTS-point/1 år lønanciennitet for hver 60 ECTS-point. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen har bestået de fordrede eksaminer. Hvis der sideløbende med studierne har været anciennitetsgivende beskæftigelse, kan den samlede anciennitet ikke overstige fuldtidsnormen.
- 2) Yderligere lønanciennitet ved forudgående relevant beskæftigelse med it-arbejde.
- 3) 1 års lønanciennitet per gennemført hele uddannelsesår ud over 2 år ved it-faglige erhvervsuddannelser (EUD).

Stk. 3. Lønancienniteten efter stk. 2, nr. 1 og 2 medregnes i hele måneder, idet forudgående beskæftigelse med it-arbejde med 15 timer pr. uge eller derudover indgår fuldt ud i lønancienniteten. Beskæftigelse med it-arbejde på under 15 timer pr. uge medregnes med halv lønanciennitet

Stk. 4. Personer, der har opnået tilsvarende kompetencer gennem forudgående oplæring af mindst to års varighed ved it-arbejde i vedkommende institution, kan indplaceres på nærmeste højere løntrin i forhold til hidtidig aflønning. Næste løntrin opnås, når it-ancienniteten berettiger hertil.

Cirkulærebemærkninger til §§ 4-6:

Bestemmelsen er omformuleret/forenklet ved aftalefornyelsen i 2011 (der er ikke tilsigtet ændringer i forhold til tidligere).

Eksempler på relevant videregående it-uddannelse er universiteternes datalogistudium, handelsskolernes uddannelse som datamatiker, It-universitetets diplom- og master-uddannelser samt uddannelsen som multimediedesigner.

IT-faglige EUD-uddannelser (fx datafagteknikere/datamekaniker og EDB-assistent) betragtes ikke som relevant videregående it-uddannelse.

Informatikassistenter er omfattet af organisationsaftalens bestemmelser om kontorfunktionærer. Informatikassistenter, som undtagelsesvis måtte blive ansat som it-medarbejdere, indplaceres som udgangspunkt i løngruppe 2, trin 1, med mindre relevant beskæftigelse med it-arbejde berettiger indplacering på et højere trin (eller højere løngruppe).

KVU-uddannede multimediedesignere kan omfattes af denne aftale, såfremt der sker ansættelse som it-medarbejder med arbejdsopgaver i henhold til bilag 1. Parterne er enige om en indplacering i løngruppe 1 med 1 års anciennitet, såfremt den fulde uddannelse er gennemført.

Eksempel på lønindplacering:

Jens Jensen har en it-faglig EUD-uddannelse som teleinstallationstekniker (3 års varighed) og har 2 år og 6 måneders forudgående fuldtidsbeskæftigelse med it-arbejde.

Jens Jensen skal som udgangspunkt indplaceres i løngruppe 2, trin 1, da han har gennemført en relevant erhvervsuddannelse inden for it-området på minimum 2 års varighed jf. § 6, stk. 1, nr. 3.

Herudover forhøjes hans lønanciennitet med i alt 3 år og 6 måneder: Der medregnes således 1 år jf. § 6, stk. 2, nr. 3, da hans EUD-uddannelse har 3 års varighed, og han dermed yderligere har gennemført et helt uddannelsesår ved erhvervsuddannelser, og 2 år og 6 måneder jf. § 6, stk. 2, nr. 2, idet han har 2 år og 6 måneders forudgående fuldtidsbeskæftigelse med relevant it-arbejde.

Jens Jensen skal derfor indplaceres i løngruppe 2, trin 4 med oprykning til trin 5 efter 6 måneder.

§ 7. Løngruppe 3

Løngruppe 3 omfatter it-medarbejdere, der er ansat til:

- a) Varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, der forudsætter en relevant uddannelse eller betydelig længerevarende erfaring og viden, eller varetagelse af betydningsfulde og større områder og/eller med selvstændig kompetence i afgørelser, eller
- b) Varetagelse af ledelsesopgaver

Basislønnen er: 328.976 kr.

§ 8. Løngruppe 4

Løngruppe 4 omfatter it-medarbejdere, der er ansat til:

- a) Varetagelse af selvstændige, kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter en væsentlig, relevant uddannelse og/eller længerevarende erfaring og kompetence på specialistniveau, eller
- b) Varetagelse af områder, hvor der er tale om selvstændig, kritisk og omfattende kompetence i afgørelser, og hvor der er tale om varetagelse af betydeligt ansvar, eller
- c) Varetagelse af et betydeligt ansvar, der indbefatter lederbeføjelser for et antal underordnede.

Basislønnen er: 343.393 kr.

§ 9. Overgangsordning for ansatte, der er ansat før den 1. oktober 2008

Alle ansatte overgår med virkning fra 1. oktober 2008 til det nye lønsystem. Overgang sker i overensstemmelse med § 7 i rammeaftalen af 19. november 2003 om nye lønsystemer.

Stk. 2. Den ansatte indplaceres i løngruppe 2 på det løntrin, som er lig med eller nærmest højere i forhold til den hidtidige samlede faste løn, eksklusive eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem.

Stk. 3. Efterfølgende basislønstigninger modregnes ikke i personligt tillæg ydet til at udligne højere samlet faste løn.

Cirkulærebemærkning til stk. 3:

Der kan aftales modregning i personligt tillæg ved indplacering i ny løngruppe.

Stk. 4. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

Stk. 5. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i samme eller tilsvarende stilling blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil kommer yderlig anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

§ 10. Bevarelse af lønanciennitet ved stillingsskift

En edb-medarbejder, der er omfattet af denne organisationsaftale, og som overgår **direkte** til ansættelse i en anden institution under denne organisationsaftale bevarer den opnåede lønanciennitet.

§ 11. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 15 pct. af de pensionsgivende lønde, jf. dog stk. 2. Af pensionsbidraget anses 1/3 for den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom. Pensionsbidraget indbetales til Danica Pension.

Stk. 2. For ansatte, der

- a) er fyldt 20 år og
- b) har været ansat i det offentlige i 5 måneder

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

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 12. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende statslige arbejdstidsaftale med de i stk. 2 nævnte tilføjelser.

Stk. 2 For så vidt angår over- og merarbejde, er ansatte i løngruppe 1 og 2 omfattet af reglerne om overarbejdsgodtgørelse, jf. Statens Arbejdstidsaftale. Ansatte i løngruppe 3 og 4 er omfattet af merarbejdsgodtgørelse, når de opfylder betingelserne herfor i Statens Arbejdstidsaftale.

§ 13. Deltid

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.

Kapitel 4. Øvrige bestemmelser

§ 14. Opsigelsesvarsel

Ved direkte overgang til ansættelse i en anden statsinstitution bevarer it-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.

§ 15. Timelønnede edb-medarbejdere

It-medarbejdere, der antages som afløsere under ferie, sygdom og lign. eller til anden midlertidig beskæftigelse, kan aflønnes med timeløn, hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsubegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2. For timelønnede sker den lønmæssige indplacering efter samme retningslinjer som for månedslønnede medarbejdere.

Stk. 3. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den samlede faste årsløn eksklusiv eventuelt rådigheds-/merarbejdstillæg).

Stk. 4. Med hensyn til opgørelsen af anciennitet henvises til LC/CO10-fællesoverenskomstens bestemmelser om lønanciennitet samt til bestemmelsen i denne organisationsaftales § 4-6.

§ 16. Ikrafttræden mv.

Denne organisationsaftale har virkning fra den 1. april 2021 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Samtidig ophæves organisationsaftale af 18. juni 2019.

København, den 30. maj 2022

CO10 - Centralorganisationen af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

PROSA/Offentlig

Morten Rønne

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Frederik Sindberg Walther

Eksempler på funktioner for it-medarbejdere, som er omfattet af organisationsaftale mellem Skatteministeriet og HK Stat og organisationsaftale mellem Skatteministeriet og PROSA

-

Generelt

Det forudsættes, at den enkelte medarbejders arbejdsopgaver består af mindst en af de nævnte eller tilsvarende funktioner, og at arbejdsopgaverne udfylder mindst 50 pct. af arbejdstiden.

Det forudsættes ligeledes, at opgavevaretagelsen er på et it-mæssigt niveau over superbrugerniveau.

Eksempler på funktioner

1. Overvågning og drift af servere samt ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af systemerne og data.
2. Tilrettelæggelse, planlægning og sikring af produktions- og/eller programafvikling samt kontrol af data.
3. Konfigurering, installering, test, administration, vedligeholdelse af servere, arbejdsstationer, netværksenheder og andre datamaskiner både software- og hardwaremæssigt. Herunder f.eks. planlægning, implementering og udrulning af centrale managementsystemer samt anvendelse af disse systemer.
4. Analysering, design, programmering, systemering, implementering, test, tilretning samt dokumentation og vedligeholdelse af it-systemer.
5. Udvikling af webprodukter og webservices samt multimedieproduktion.
6. Konfigurering og implementering af standardsoftware og operativsystemer.
7. It-projektafgrænsning, it-projektledelse, og implementering herunder tilrettelæggelse og koordinering af information, vejledning og brugerundervisning.
8. Support og vejledning til understøttelse af brugernes anvendelse af applikationer, systemer, netværk, hardware og software. Herunder f.eks. anvendelse af konferencesystemer, undervisningssystemer, AV-udstyr, mobile enheder, telefonsystemer samt andet af institutionens hardware og software.
9. Undervisning og vejledning i brugen af institutionens hardware og software.
10. Databaseadministration og databiblioteksarbejde, herunder udtræk af data.
11. Systemkonstruktion og systemprogrammering, herunder udarbejdelse og vedligeholdelse af styresystemer og hjælpeprogrammer, modifikation af eller tilføjelse til eksisterende programmer, konstruktion og test af nye systemer. Medvirken ved planlægning og installation af hardware eller ved system- og databaseadministration.
12. Systemplanlægning, herunder planlægning af forløbet ved indførelse af nye systemer, udarbejdelse af kravspecifikationer herunder analysering samt medvirken til ændring af arbejdsgange. Styring af forbruget af tid og ressourcer ved it-projekter og ansvar for den detaljerede konstruktion. Endvidere medvirken ved implementering af nye it-systemer.

13. Implementering af it-strategiske eller processtyrende systemer.
14. Ansvar for sikkerhed og sikkerhedsimplementering, herunder medvirken til udarbejdelse af it-sikkerhedspolitik og it-strategier. Fastlæggelse af krav til sikkerhed i systemerne.
15. Implementering, administration, overvågning af adgang til faciliteter, systemer og anlæg. Herunder adgang til netbaserede tjenester. Ansvar for adgang via særlige brugercertifikater.
16. Overvågning af sikkerhed samt rapportering af hændelser og overtrædelser.
17. Planlægning af sikkerhedsprocedurer, herunder backup procedurer og beredskabsplaner. End-of-Life datamanagement.
18. Netværksadministration, herunder design af infrastruktur, planlægning og implementering af netværksløsninger. Konfigurering, optimering og vedligeholdelse af netværksenheder og netværksprotokoller samt overvågning, herunder firewall, routere, switche samt andet netværksudstyr.
19. Systemadministration, herunder administration af brugernes adgang til mainframe, servere, netværk, arbejdsstationer, mobile enheder eller printere.
20. Planlægning af og rådgivning om indkøb af software, hardware samt serviceaftaler, samt opfølgning herpå. Administration af licens-, support- og serviceaftaler.
21. Koordination af it-enheder, it-projekter og it-drift, herunder koordination af ressourcer, vagtplaner og turnusser.
22. It-ledelsesopgaver, herunder ledelsesbeføjelser for et antal underordnede, ledelse af it-enheder og/eller it-projekter, eller budgetlægning og budgetopfølgning.

Aftale om pensionsforhold for edb-medarbejdere (PROSA) omfattet af civilarbejderloven

-

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter edb-medarbejdere (PROSA) på nyt lønsystem omfattet af civilarbejderloven.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede edb-medarbejdere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret som følger:

Edb-medarbejdere aflønnet på skalatrin 16, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

16, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38.

Skalatrin 38 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 36, uanset om tiden på skalatrin 36 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 36 er opnået, opnås skalatrin 38 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Edb-medarbejdere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i et andet eller højere skalatrinsforløb end det hidtidige gældende skalatrinsforløb for ovennævnte edb-medarbejdere, tillægges 2 ekstra skalatrin til slutskalatrinnet i skalatrinsforløbet eller til det pensionsskalatrin den enkelte edb-medarbejder på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte edb-medarbejder i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er berettiget til som slutskalatrin, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en edb-medarbejder avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, dog maksimalt til skalatrin 48, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte edb-medarbejder kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. oktober 2008.

Stk. 2. Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 1 i protokollat om edb-medarbejdere omfattet af civilarbejderloven bilag 5 til organisationsaftale af 9. januar 2008 for edb-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Stk. 3. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 8. oktober 2008

PROSA/STAT

Steen Andersen

Finansministeriet

P. M.V.

E. B.

Pia Staniok

Aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten

-

§ 1. Generelle bestemmelser

Ansættelse som it-medarbejder i staten og ved institutioner, der oppebærer tilskud fra staten og hvor det i lovgivningen er bestemt, at institutionen skal følge de af Skatteministeriet fastsatte eller aftalte bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for det ved institutionen ansatte personale, skal ske

1. enten efter organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere indgået mellem HK Stat og Skatteministeriet, eller
2. efter organisationsaftale for it-medarbejdere indgået mellem PROSA/Offentlig og Skatteministeriet.

Stk. 2. Dækningsområdet afgrænses ved institutioner.

Stk. 3. Det institutionelle dækningsområde, jf. henholdsvis bilag 12d og 4d, for de i stk. 1 nævnte organisationsaftaler pr. 28. februar 2021 finder anvendelse efter dette tidspunkt, forudsat at forhandlingsretten ikke efterfølgende er ændret efter bestemmelserne i denne aftale.

Cirkulærebemærkning:

Det er ikke med aftalen tilsigtet begrænsning i det område, som organisationsaftalerne hidtil har dækket.

Det bemærkes, at aftalen ikke er genforhandlet ved OK21, men at der er foretaget redaktionelle ændringer i forbindelse med opdatering af henholdsvis bilag 12d og 4d.

§ 2. Definitioner

Som it-medarbejder forstås ansatte, der er omfattet af de nævnte organisationsaftalers faglige og personlige dækningsområde.

Stk. 2. Ved en institution forstås en statsinstitution, med (drifts-)bevilling på finansloven (6-cifret kontonummer), eller en institution, som oppebærer driftstilskud fra staten og som samtidig udgør en selvstændig juridisk person.

Stk. 3. Ved organiserede medarbejdere forstås medarbejdere, som er organiserede i enten HK Stat eller PROSA/Offentlig.

Principper for tildeling af forhandlingsret

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

En organisation kan på et hvilket som helst tidspunkt over for institutionen fremsætte krav om at overtage forhandlingsretten ved at dokumentere at repræsentere mere end 50 procent af de ansatte it-medarbejdere ved institutionen.

Stk. 2. Dette gælder dog ikke under karenperioden, jf. § 6, stk. 5.

§ 4. Sammenlægning eller nydannelse af institutioner mv.

Ved sammenlægning af flere institutioner, hvor it-medarbejderne er omfattet af forskellige aftalers dækningsområde tilfalder forhandlingsretten den organisation, der dokumenterer at organisere flest it-medarbejdere ansat ved den sammenlagte institution.

Stk. 2. Forhandlingsretten placeres på samme måde ved nydannede institutioner.

Cirkulærebemærkning:

Ved nydannede institutioner forstås institutioner, der omfatter hidtil dækkede institutioner eller dele heraf samt institutioner, der tilføres det statslige forhandlingsområde.

Stk. 3. Indtil dækningsområdet er fastlagt, jf. proceduren i § 6, vælger arbejdsgiveren som administrationsgrundlag den organisationsaftale, der er indgået med den organisation, som efter arbejdsgiverens vurdering har størst sandsynlighed for at opnå forhandlingsretten. Ved vurderingen lægges vægt på, hvor mange ansatte, der hidtidigt har været ansat efter de pågældende aftaler.

§ 5. Institutioner, der ikke er omfattet af en aftales dækningsområde

Ved første ansættelse af it-medarbejder(e) ved en institution, der ikke tidligere har haft it-medarbejdere, foretages valg af organisationsaftale i samråd med den eller de, der skal ansættes.

Stk. 2. I andre tilfælde tilfalder forhandlingsretten den organisation, der dokumenter at organisere flest it-medarbejdere ansat ved institutionen. Bestemmelsen i § 4, stk. 3 finder tilsvarende anvendelse.

§ 6. Procedure for fremsættelse og behandling af krav om forhandlingsret

Krav om forhandlingsretten fremsættes af organisationen over for den enkelte institution.

Stk. 2. Når en organisation fremsætter krav om forhandlingsretten fremsender organisationen en medlemsliste med angivelse af navn og fødselsdato på de personer, som organisationen repræsenterer ved institutionen. Den organisation, der fremsætter krav om forhandlingsretten for en institution skal orientere den modstående organisation.

Stk. 3. Arbejdsgiveren opgør antallet af it-medarbejdere på tidspunktet for fremsættelse af kravet og sammenholder denne opgørelse med den/de fremsendte medlemsliste(r).

Stk. 4. Såfremt organisationen opnår forhandlingsretten for it-medarbejderne efter betingelserne i §§ 3-5 overgår forhandlingsretten til denne organisation med virkning fra førstkommende månedsskifte.

Parterne udfærdiger vedlagte protokollat om forhandlingsretten for institutionen, der underskrives af såvel arbejdsgiver som den organisation, der har opnået forhandlingsretten. Parterne skal samtidig sikre, at en kopi af protokollatet fremsendes til den organisation, der afgiver/ikke opnår forhandlingsretten.

Cirkulærebemærkning:

Den organisation, der modtager kopi af forhandlingsprotokollatet kvitterer for modtagelsen overfor den organisation der opnår forhandlingsretten.

Stk. 5. Såfremt en organisation opnår forhandlingsretten efter at have dokumenteret at repræsentere mere end 50 pct. af de ansatte it-medarbejdere, kan krav om at overtage forhandlingsretten efter § 3, tidligst fremsættes 3 år efter, at forhandlingsretten er fastlagt. Bestemmelsen finder anvendelse i alle tilfælde, hvor forhandlingsretten placeres efter bestemmelserne i §§ 3-5.

Stk. 6. Såfremt organisationen, der har fremsat krav om at overtage forhandlingsretten efter § 3, ikke repræsenterer mere 50 procent af it-medarbejderne, afvises kravet skriftligt med oplysning om antallet af it-medarbejdere.

Stk. 7. Arbejdsgiveren er forpligtet til snarest muligt at overføre samtlige it-medarbejdere til den organisationsaftale, der er indgået med den organisation, der opnår forhandlingsretten.

Cirkulærebemærkning:

Medarbejderne orienteres om overførslen, herunder om muligheden for at forblive i hidtidig pensionskasse, jf. § 7.

Stk. 8. Parterne i denne aftale er enige om, at sager om fastlæggelse af forhandlingsretten skal behandles hurtigst muligt. Såfremt der ikke foreligger en afklaring af et krav om forhandlingsretten i rimelig tid fra kravets fremsættelse, normalt inden 4 uger, kan spørgsmålet om fastlæggelse af forhandlingsretten kræves forhandlet af organisationsaftalens parter efter reglerne i vedkommende hovedaftale om mægling og voldgift.

Andre bestemmelser

§ 7. Ret til at forblive i hidtidig pensionskasse.

Indebærer aftalen, at en ansat overgår til anden organisationsaftale for it-medarbejdere, kan den ansatte vælge, at pensionsbidrag fortsat skal indbetales til hidtidig pensionskasse.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra den 1. april 2021. Aftalen kan opsiges efter tilsvarende bestemmelser og samtidig med vedkommende organisationsaftale. Samtidig ophæves aftale af 14. december 2010.

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

København, den 30. maj 2022

HK Stat

Skatteministeriet

Rita Bundgaard

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

PROSA/Offentlig

Frederik Sindberg Walther

Morten Rønne

CO10 - Centralorganisationen af 2010

Jens Korsgaard Hansen

Protokollat om placering af forhandlingsretten for it-medarbejdere

-

Mellem

Institutionens navn: _____

og

Organisationens navn: _____

er der enighed om at forhandlingsretten med virkning fra den _____

tilhører til den medunderskrivende organisation. Forhandlingsretten er placeret efter følgende bestemmelse i aftale af om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten (sæt x):

☐ § 3 idet organisationen repræsenterer ____ (antal) ud af ____ (antal) it-medarbejdere og dermed organiserer en flerhed af samtlige it-medarbejdere.

☐ § 4 eller § 5, stk. 2 idet organisationen repræsenterer flest af de organiserede it-medarbejdere. HK/Stat - SamData har dokumenteret at repræsentere ____ antal medarbejdere og Prosa/Offentlig har dokumenteret at repræsentere ____ antal medarbejdere.

☐ Organisationen har samtidig dokumenteret at repræsentere en flerhed af de i alt ____ (antal) ansatte it-medarbejdere, jf. § 6, stk. 5.

Det er aftalt at _____ (organisationens eller arbejdsgiverens navn) sender kopi af nærværende protokollat til ☐ HK/Stat, e-mail: hkstat@hk.dk ☐ Prosa/offentlig, e-mail: prosa@prosa.dk

Nærværende protokollat er udfærdiget i 2 originaleksemplarer som opbevares af hver af de underskrevne parter.

Dato

Institutionens underskrift

Organisationens underskrift

Institutionens adresse

Organisationens navn og adresse

Kvittering for modtagelse af kopi:

Tillæg til it-medarbejderens ansættelsesbrev

-

It-medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten. Dette indebærer, at it-medarbejderen er forpligtet til at være omfattet af en anden overenskomst, såfremt ansættelsesstedet omflyttes til en anden organisations overenskomstmråde efter reglerne i denne aftale.

For modtagelse kvitteres.

..... den
..... 20...

.....

(it-medarbejderen)

.....

(ansættelsesmyndigheden)

Vejledning til institutionerne

-

1. Målet med den nye aftale

Målet med den ændrede aftale er at forenkle reglerne og samtidig at gøre reglerne mere klare i forhold til fastlæggelse af forhandlingsretten mellem de 2 organisationsaftaler for it-medarbejdere i staten bl.a. i forbindelse med sammenlægninger af institutioner. Endvidere er det været målet, at skabe bedre sammenhæng mellem placeringen af forhandlingsretten og organiseringen af medarbejderne.

Særligt institutionsbegrebet har i den hidtidige aftale givet en række problemer ikke mindst i forhold til sammenlægninger af institutioner i undervisningssektoren. Institutionsbegrebet er nu ændret, således at det er mere entydigt og ensartet uanset om en bevilling gives som driftsbevilling på finansloven eller som tilskud. En institution på tilskudsområdet er en selvstændig juridisk person. Der er derfor ikke længere forskel på at opnå forhandlingsretten for en statsinstitution med egen driftsbevilling f.eks. Kofoed Skole, og et gymnasium, der modtager driftstilskud.

Samtidig er det nu fastslået, at forhandlingsretten for it-medarbejdere ved en institution altid placeres hos et af de 2 forbund. Det vil derfor ikke fremover opstå situationer, hvor ansættelse af it-medarbejdere falder uden for aftalernes institutionelle dækningsområde.

Decentraliseringen sker for at sikre, at placeringen af forhandlingsretten sker så hurtigt og så enkelt som muligt således at etablering af samarbejdsudvalg i nye og ændrede institutioner ikke forsinkes unødigt. Det er et mål, at der hermed hurtigt kan skabes klarhed for it-medarbejderne om de fremtidige overenskomstforhold.

Det er fortsat organisationerne, der har initiativforpligtelsen til at få fastlagt forhandlingsretten. Parterne opfordrer dog arbejdsgiverne til, i forbindelse med sammenlægninger og forandringer, der går på tværs af den hidtidigt aftalte grænsedragning mellem organisationsaftalen med Prosa og organisationsaftalen med HK/Stat – SamData, at meddele de to forbund, at de bør fremsætte krav om forhandlingsretten.

2. Behandling af krav

Ændringen af institutionsbegrebet medfører, at krav om forhandlingsretten fremsættes af organisationen overfor den enkelte institution. Det er den enkelte institution, der har ansvaret for at opgøre antallet af it-medarbejdere på institutionen og sammenholde denne opgørelse med den/de fremsendte medlemsliste(r).

Det er forudsat i aftalen, at fastlæggelsen af forhandlingsretten skal behandles hurtigst muligt, dvs. normalt inden for 4 uger efter kravets fremsættelse. Såfremt dette ikke er muligt, henstilles det til arbejdsgiver at give de(n) pågældende organisation(er) besked herom. I sidste ende kan spørgsmålet om fastlæggelse af forhandlingsretten kræves forhandlet af organisationsaftalens parter efter reglerne i vedkommende hovedaftale om mægling og voldgift.

Det er aftalt, at den organisation, som fremsætter et krav om forhandlingsretten, orienterer den anden organisation herom.

Parterne anbefaler, at arbejdsgiveren ved opgørelse af krav om forhandlingsretten i de tilfælde, hvor organisationerne skal dokumentere at organisere flest it-medarbejdere ansat ved institutionen, retter henvendelse til den organisation, som ikke har fremsat det oprindelige krav, såfremt arbejdsgiveren ikke har modtaget en medlemsliste indenfor 3 uger efter kravets fremsættelse. Denne henvendelse skal gøre organisationen opmærksom på, at man vil træffe afgørelse på det foreliggende grundlag, såfremt man ikke modtager en medlemsliste.

3. Opgørelse af antallet af medarbejdere

Opgørelsen af antallet af it-medarbejdere foretages på tidspunktet for fremsættelsen af kravet, altså den dag, hvor institutionen modtager kravet. Evt. efterfølgende ændringer i antallet af it-medarbejdere er ikke relevant i forhold til det fremsatte krav.

Arbejdsgiveren lægger de(n) fremsendte medlemsliste(r) til grund ved opgørelsen, medmindre det er åbenlyst forkert.

Arbejdsgiveren skal dog kontrollere, at personerne på de(n) fremsendte medlemsliste(r), rent faktisk er it-medarbejdere omfattet af it-aftalernes funktionelle dækningsområde.

Opgørelsen af antallet af it-medarbejdere foretages altid per hoved. Beskæftigelsesgraden har ikke betydning i denne sammenhæng. En it-medarbejder på deltid tæller således det samme, som en it-medarbejder på fuldtid.

I de tilfælde, hvor begge organisationer har oplistet den samme person som medlem, tæller denne med i begge organisationers antal, såfremt organisationen har oplysninger om den pågældendes navn og fødselsdata.

Den fremsendte liste må alene anvendes til at fastslå, om en organisation har forhandlingsretten. Der må ikke ske registrering af medlemskab på den pågældende medarbejders personalesag eller i register.

4. Udfærdigelse af protokollatet om forhandlingsretten

Parterne – det vil sige institutionen og den organisation, som opnår forhandlingsretten – udfærdiger det vedlagte protokollat om forhandlingsretten for institutionen. Protokollatet underskrives af både af arbejdsgiver som den organisation, som har opnået forhandlingsretten.

Parterne skal sikre, at en kopi af protokollatet fremsendes til den organisation, der afgiver/ikke opnår forhandlingsretten. Parterne skal således aftale, hvem af de to, som sender protokollatet til den anden organisation. Den organisation, som modtager protokollatet, skal kvittere for modtagelsen overfor den anden organisation.

Protokollatet sendes til organisationens hovedafdeling. HK/Stat, Weidekampsgade 8, postboks 470, 0900 København C. Prosa, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

5. Konsekvenser af, at forhandlingsretten overgår til anden organisation

De kollektive rettigheder tilkommer den nye organisation fra det tidspunkt, hvor forhandlingsretten overgår (førstkommende månedsskifte efter at protokollatet er indgået). Det betyder at alle forhandlinger efter overenskomstgrundlaget skal ske med den nye organisation/den nye organisations lokale repræsentant.

Underretning om afskedigelser, der effektueres fra det tidspunkt, hvor forhandlingsretten overgår, skal ske til den nye organisation.

-forhold der vedrører tiden før overgang til nyt overenskomstgrundlag.

Sager om fortolkning af og brud på det tidligere overenskomstgrundlag rejses efter de regler, der var aftalt i den hidtidige fællesoverenskomst og hovedaftale og af og mellem de parter, der var forhandlingsberettiget efter disse regler.

6. Overførsel af medarbejderne til en anden organisationsaftale

Når forhandlingsretten er fastlagt, er arbejdsgiveren forpligtet til snarest muligt at overføre samtlige it-medarbejdere til den organisationsaftale, der er indgået med den organisation, der opnår forhandlingsretten.

Overførsel og indplacering i den nye aftale sker efter reglerne i den nye organisationsaftale. Der bør derfor straks optages forhandling med den lokale repræsentant for den nye organisation (sædvanligvis tillidsrepræsentanten), med henblik på at sikre det aftalemæssige grundlag for videreførelse af løntillæg og evt. andre lokale aftaler, der har været knyttet til det hidtidige overenskomstgrundlag.

Overførslen skal så vidt muligt ske til den førstkommende lønkørsel, medmindre særlige forhold taler imod.

Såfremt den ansatte i ansættelsesbeviset eller i tillæg hertil er oplyst om, at det er et vilkår for ansættelsen at der kan ske overgang til anden overenskomst, jf. den til enhver tid gældende aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten, skal ændringen i overenskomstforholdet ikke varsles overfor den ansatte. Dette gælder selv om overførslen væsentligt vil ændre den ansattes vilkår, f.eks. vedr. pension.

Hvis den ansatte ikke er oplyst om dette vilkår for ansættelsen, skal overgangen til anden overenskomst ske med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel, såfremt overgangen til anden overenskomst medfører væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet til ugunst for den ansatte.

Det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten pr. 28. februar 2021

-

Cirkulærebemærkning:

Bilaget viser dækningsområdet pr. 28. februar 2021 på udvalgte institutioner på baggrund af den ministerielle ressortdeling på dette tidspunkt.

*Det bemærkes, at nogle institutioner for forståelsens skyld ikke er navngivet svarende til angivelsen på finansloven. Dette er i så fald markeret med *.*

Institution	PROSA	HK
§ 5 – Statsministeriet		
§ 5.11.01 – Departementet		x
§ 6 – Udenrigsministeriet		
§ 6.11.01 – Udenrigstjenesten		x
§ 6.11.13 – Institut for Menneskerettigheder*		x
§ 6.11.14 – Dansk Institut for Internationale Studier		x
§ 7 – Finansministeriet		
§ 7.11.01 – Departementet		x
§ 7.12.01 – De Økonomiske Råd	x	
§ 7.13.01 – Statens Administration		x
§ 7.14.01 – Økonomistyrelsen		x
§ 7.17.01 – Statens It		x
§ 8 – Erhvervsministeriet		
§ 8.21.01 – Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen		x
§ 8.21.20 – Erhvervsstyrelsen		x
§ 8.21.41 – Patent- og Varemærkestyrelsen		x
§ 8.23.01 – Finanstilsynet		x
§ 9 – Skatteministeriet		
§ 9.11.02 – Skatteankestyrelsen		x
§ 9.31.01 – Skattestyrelsen		x
§ 9.31.02 – Gældsstyrelsen		x
§ 9.31.04 – Toldstyrelsen		x
§ 9.31.06 – Udviklings- og Forenklingsstyrelsen		x

§ 9.31.08 – Administrations- og Servicestyrelsen x

§ 11 – Justitsministeriet

§ 11.11.01 – Departementet x

§ 11.23.01 – Politiet og den lokale anklagemyndighed mv. x

§ 11.23.04 – Den Centrale Anklagemyndighed x

§ 11.31.01 – Direktoratet for Kriminalforsorgen x

§ 11.31.03 – Kriminalforsorgen i institutioner og frihed x

§ 11.41.01 – Domstolsstyrelsen x

§ 11.41.02 – Retterne x

§ 12 – Forsvarsministeriet

§ 12.11.01 – Departementet x

§§ 12.12.01, 12.12.02 – Forsvarsministeriets Personalestyrelse* x

§ 12.13.01 – Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse x

§ 12.15.01 – Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse x

§ 12.23.01 – Forsvarsstaben x

§ 12.23.02 – Hæren x

§ 12.23.03 – Søværnet x

§ 12.23.04 – Flyvevåbnet x

§ 12.23.07 – Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste x

§ 12.23.20 – Forsvarsakademiet x

§ 12.23.21 – Forsvarets Sanitetskommando x

§ 12.24.01 – Hjemmeværnet x

§ 12.41.01 – Beredskabsstyrelsen x

§ 13 – Indenrigs- og Boligministeriet

§ 13.11.18 – Danmarks Statistik x

§ 13.11.26 – CPR-administrationen x

§ 14 – Udlændinge- og Integrationsministeriet

§ 14.19.10 – Departementet* x

§ 14.31.01 – Udlændingestyrelsen x

§ 15 – Social- og Ældreministeriet

§ 15.11.01 – Departementet x

§ 15.11.30 – Socialstyrelsen x

§ 15.12.01 – Familieretshuset x

§ 15.72.02 – Kofoeds Skole x

§ 16 – Sundhedsministeriet

§ 16.11.01 – Departementet x

§ 16.11.12 – Styrelsen for patientsikkerhed x

§ 16.11.16 – Lægemiddelstyrelsen x

§ 16.11.17 – Sundhedsdatastyrelsen x

§ 16.11.37 – Nationalt Genom Center x

§ 16.35.01 – Statens Serum Institut x

§ 17 – Beskæftigelsesministeriet

§ 17.11.01 – Departementet x

§ 17.21.01 – Arbejdstilsynet x

§ 17.21.02 – Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø x

§ 17.41.01 – Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering x

§ 19 – Uddannelses- og Forskningsministeriet

§§ 19.11.03, 19.11.07 – Uddannelses- og Forskningsstyrelsen* x

§ 19.22.01 – Københavns Universitet x

§ 19.22.05 – Aarhus Universitet x

§ 19.22.11 – Syddansk Universitet x

§ 19.22.15 – Roskilde Universitet x

§ 19.22.17 – Aalborg Universitet x

§ 19.22.21 – Copenhagen Business School - Handelshøjskolen x

§ 19.22.37 – Danmarks Tekniske Universitet x

§ 19.22.45 – IT-Universitetet i København x

§ 19.28.08 – Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering x

§ 19.28.25 – Designskolen Kolding x

§ 19.61.03 – Dansk Dekommissionering x

§ 20 – Børne- og Undervisningsministeriet

§ 20.11.01 – Departementet x

§ 20.11.32 – Styrelsen for IT og Læring x

§ 20.31.01 – Erhvervsuddannelser x

§ 20.42.51 – Sorø Akademis Skole x

§ 20.43.01 – Private gymnasier, studenterkurser og hf-kurser x

§ 20.43.01 – IT-center Fyn* x

§ 21 – Kulturministeriet

§ 21.11.11 – Slots- og Kulturstyrelsen	x
§ 21.23.01 – Det Kongelige Teater og Kapel	x
§ 21.24.02 – Det Danske Filminstitut	x
§ 21.31.13 – Det Kgl. Bibliotek	x
§ 21.31.21 – Nota	x
§ 21.32.01 – Rigsarkivet	x
§ 21.33.11 – Nationalmuseet	x
§ 21.33.21 – Statens Museum for Kunst	x
§ 21.41.21 – Det Kgl. Danske Musikkonservatorium	x
§ 21.41.41 – Den Danske Filmskole	x

§ 23 – Miljøministeriet

§ 23.21.01 – Miljøstyrelsen	x
§ 23.31.01 – Naturstyrelsen	x

§ 24 – Fødevareministeriet

§ 24.21.01 – Landbrugsstyrelsen	x	
§ 24.32.01 – Fødevarestyrelsen		x
§ 24.61.01 – Fiskeristyrelsen	x	

§ 28 – Transportministeriet

§ 28.11.01 – Departementet		x
§ 28.11.50 – Naviair*		x
§ 28.21.10 – Vejdirektoratet	x	
§ 28.51.01 – Trafikstyrelsen*		x

§ 29 – Klima- Energi- og Forsyningsministeriet

§ 29.11.01 – Departementet	x	
§ 29.21.01 – Energistyrelsen	x	
§ 29.31.01 – Danmarks Meteorologiske institut		x
§ 29.41.01 – De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland – GEUS	x	
§ 29.61.01 – Geodatastyrelsen		x
§ 29.71.01 – Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering		x