

Udskriftsdato: 19. december 2025

CIR1H nr 9601 af 03/06/2022 (Historisk)

Cirkulære om organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere (HK)

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2020-2843

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 9868 af 01/08/2022

Cirkulære om organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere (HK)

Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og HK Stat har den 30. maj 2022 indgået organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK) i staten, der erstatter organisationsaftalen af 27. maj 2019.

Organisationsaftalen udgør sammen med fællesoverenskomsten mellem Skatteministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S-fællesoverenskomsten) det samlede overenskomstgrundlag.

2. Som led i en generel forenkling af overenskomstsyste­met blev organisationsaftalerne for henholdsvis kontorfunktionærer, laboratoriefunk­tionærer og it-medarbejdere (HK) sammenlagt i 2005. I forbindelse med sammenlægning af de tre organisationsaftaler er der sket ændring eller bortfald af en række bestemmelser, ligesom en række bestemmelser er udbredt til at dække flere personalegrupper end tidligere. Endelig er en række bestemmelser opretholdt som særbestemmelser for den enkelte personalegruppe.

I det omfang en hidtidig bestemmelse ikke er aftalt afløst af ny bestemmelse eller er aftalt til bortfald, sker der indtil videre fortsat fortolkning på baggrund af de bestemmelser, som var gældende i de tidligere organisationsaftaler.

Der er mellem parterne enighed om, at der er en ret til at vælge tillidsrepræsentanter inden for den enkelte medarbejdergruppe (kontorfunk­tionærer, laboranter og it-medarbejdere).

3. Nedenfor er op­listet de væsentligste ændringer i forhold til den tidligere organisationsaftale. Ændringerne har virkning fra 1. april 2021, medmindre andet fremgår:

a) Der er for visse løngrupper blandt kontorfunktionærer, laboranter og personale i Skatteforvaltningen aftalt en forhøjelse af basislønnen pr. 31. marts 2021, jf. §§ 11-12 (kontorfunk­tionærer, løngruppe 1 og 2) og §§ 19-20 (laboranter, løngruppe 2 og 3) samt §§ 4 og 6 i bilag 5 (tidligere bilag 4) (personale i Skatteforvaltningen, løngruppe 1 og 3).

b) Dækningsområdet udvides til at gælde mediegrafikerelever, herunder allerede ansatte mediegrafikerelever, jf. § 10.

c) Aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten med bilag er opdateret, jf. bilag 12 (tidligere bilag 11).

4. Aftalen er endvidere gennemskrevet, herunder opdateret fsva. bilagsnumre og henvisninger.

5. Alle beløb er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012.

6. For at lette overblikket er Skatteministeriets cirkulærebemærkninger til de enkelte bestemmelser indsat som kursivtekst efter overenskomstbestemmelsen. Dette medfører ikke nogen ændring i bemærkningernes retlige status. Bemærkningerne er således ikke en del af overenskomsten.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2021. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 27. maj 2019 om organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere (HK) (Modst. nr. 033-19).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 3. juni 2022

FREDERIK SINDBERG WALTHER

Organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK)

-

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Skatteministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S-fællesoverenskomsten).

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere ansat i staten, jf. bilag 2 og 2a.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

En uddybning af aftalens dækningsområde fremgår af bilag 2.

Opmærksomheden henledes på Finansministeriets til enhver tid gældende Budgetvejledning, pkt. 2.4.9 vedr. løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med tilskud til drift af selvejende institutioner, fonde, foreninger mv., samt 2.6.8.2 vedr. løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed.

§ 2. Ansættelse

Der bør fortrinsvis søges ansat kontorfunktionærer og laboranter, der har gennemført den for vedkommende gruppe fastsatte faglige uddannelse.

Stk. 2. Inden 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.

Stk. 3. Ved ansættelse som it-medarbejder udleveres der et tillæg til ansættelsesbrevet, som er optaget som bilag 12b. Endvidere orienteres medarbejderen om organisationsaftalen fx via et link til aftalen på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens hjemmeside.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

*Det henstilles, at aftale om ansættelsesforholdet indgås i overensstemmelse med det ansættelsesbrev, der er udsendt ved Finansministeriets cirkulære af 12. februar 2016 om ansættelsesbreve for overenskomstan-
satte i staten (Modst. nr. 004-16).*

For it-medarbejdere skal det ved ansættelsen med anvendelse af tillæg til ansættelsesbrev for it-medarbejdere, jf. bilag 12b, sikres, at funktionæren forpligter sig til at være omfattet af anden organisationsaftale, såfremt ansættelsesstedet overgår til Prosas dækningsområde, jf. aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten (bilag 12).

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.

Kapitel 2. Fælles løn- og pensionsbestemmelser

§ 3. Lønssystemet

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

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg og kvalifikationstillæg mv.

Stk. 3. Ved ansættelse på nedsat tid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 4. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Uanset, at der ikke for alle løngrupper/satser i organisationsaftalen konkret er nævnt muligheden herfor, er der i nyt lønsystem ikke noget til hinder for, at der kan aftales løngruppeskift/skift i satsindplacering ved den lokale lønforhandling.

Det forudsættes, at de kvalifikations- og funktionsmæssige forudsætninger for højere indplacering er opfyldt.

Dette ændrer ikke ved adgangen til at foretage oprykning i øvrigt.

§ 4. Særskilte stillinger

Der kan lokalt aftales en basisløn for stillinger, der ligger over de øverste løngrupper, jf. §§ 14, 24 og 33. Basislønnen kan ikke fastsættes over lønramme 36-niveau.

Stk. 2. Hvis basislønnen udgør 441.037 kr. og derover i årligt grundbeløb, finder cheflønsaftalens §§ 5-6 tilsvarende anvendelse.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

De særskilte stillinger indplaceres i en særlig løngruppe for henholdsvis kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere, jf. §§ 14, 24 og 33.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1:

Formuleringen om, at basislønnen ikke kan fastsættes over lønramme 36-niveau indebærer en vis fleksibilitet således, at basislønnen kan aftales så den modsvarer basislønnen i andre sammenlignelige stillinger på dette niveau.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2:

Ansatte omfattet af stk. 2 undtages for reglerne om overarbejds- og merarbejdsbetaling efter tjenestemændenes arbejdstidsaftale.

§ 5. Midlertidig tjeneste i højere stilling

Under midlertidig tjeneste i højere stilling anvendes de for statens tjenestemænd gældende regler.

§ 6. Mobilitetstillæg

For ansatte, der omfattes af turnusordning eller ordning med jobbytte, jobrotation mv. (jf. bilag 4), kan der indgås lokal aftale om kvalifikationstillæg.

§ 7. Pension

Indbetaling af pensionsbidrag sker efter de regler, der er fastsat i OAO-S-fællesoverenskomstens § 7.

Stk. 2. Ansatte, der er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning, behandles pensionsmæssigt efter bestemmelsen i § 9 i rammeaftalen om nye lønsystemer.

§ 8. Pension for ansatte, der er omfattet af civilarbejderloven

Kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere med civilarbejderpension er omfattet af pensionsaftalerne af henholdsvis 27. juni 2005 og 13. maj 2005, jf. bilag 8, 10 og 13.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser der, efter de pensionsbestemmelser der var gældende før indgåelse af aftale om pensionsforhold, har medført, at den ansatte i pensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Stk. 3. Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 15 pct. af tillægget, hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til Supplerende pension i SAMPENSION. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 8:

Der henvises til aftaler om pensionsforhold for henholdsvis kontorfunktionærer, laboranter og edb-medarbejdere omfattet af civilarbejderloven, der er vedlagt som hhv. bilag 8, 10 og 13.

Kapitel 3. Kontorfunktionærer

§ 9. Løn

Det nye lønsystem omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for organisationsaftalens område, såfremt den lokale budget-, forhandlings- og aftalekompetence er til stede.

Stk. 2. De ansatte overgår til det nye lønsystem senest 1. april 2011 efter bestemmelserne i dagældende § 13 i Protokollat om gammel lønsystem for kontorfunktionærer (bilag 5 til organisationsaftale af 13. oktober 2008 (Perst. nr. 065-08)).

Stk. 3. Løngruppe 1-3 er opdelt i to satser for henholdsvis hovedstad og provins, bortset fra løngruppe 3, sats III og IV. Hovedstad dækker stedtillægsområde V og VI og Roskilde Kommune. Provins dækker stedtillægsområde II, III og IV.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 3:

Ved flytning af statslige arbejdspladser fra hovedstad til provins henledes opmærksomheden på de eventuelle lønmæssige konsekvenser for de omfattede medarbejdere.

§ 10. Elever

Elever under uddannelse, med undtagelse af mediegrafikerelever, aflønnes med:

a) for elever under 18 år

	Provins	Hovedstad
1. år	103.542 kr.	106.163 kr.
2. år	112.741 kr.	114.027 kr.
3. år	122.937 kr.	122.812 kr.
4. år	135.298 kr.	135.233 kr.

b) for elever over 18 år

	Provins	Hovedstad
1. år	130.411 kr.	133.687 kr.
2. år	140.058 kr.	140.896 kr.
3. år	154.013 kr.	154.013 kr.
4. år	166.493 kr.	166.493 kr.

Stk. 2. Mediegrafikerelever under uddannelse aflønnes med:

1. år	139.500 kr.
2. år	149.300 kr.
3. år	162.600 kr.
4. år	175.300 kr.

Stk. 3. For kontor-, klinikassistent- og mediegrafikerelever med en elevtid under 4 år afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Stk. 4. Kontorserviceelever aflønnes 1. år af praktikperioden efter elevskalaens 2. år og på 2. år af praktikperioden efter elevskalaens 3 år.

Stk. 5. For voksenuddannelseselever, dvs. elever som er fyldt 25 år ved ansættelsen, sker aflønningen under hele elevtiden med

Provins	Hovedstad
220.533 kr.	222.812 kr.

Stk. 6. For voksenuddannelseselever under mediegrafikeruddannelse, dvs. mediegrafikerelever som er fyldt 25 år ved ansættelsen, sker aflønningen under hele elevtiden med:

221.673 kr.

Stk. 7. Elever, hvis praktikperiode forlænges, uden at det skyldes en af den pågældende tilregnelig årsag, aflønnes indtil udgangen af den måned, hvori uddannelsen afsluttes, med:

Provins	Hovedstad
220.533 kr.	226.089 kr.

Stk. 8. Mediegrafikerelever, hvis praktikperiode forlænges, uden at det skyldes en af den pågældende tilregnelig årsag, aflønnes indtil udgangen af den måned, hvori uddannelsen afsluttes, med:

223.311 kr.

Stk. 9. Hvor undervisning af elever finder sted på handelsskole, ydes der fornøden tjenestefrihed uden lønafkorting. Finder undervisningen sted på frilørdage, ydes tilsvarende tjenestefrihed på en anden af ugens dage.

Stk. 10. Hvis institutionen kræver, at eleven skal gennemgå specialkurser, betaler institutionen de dermed forbundne udgifter.

Cirkulærebemærkninger til § 10:

Kilometergodtgørelsen til elever, der benytter eget transportmiddel, reguleres i overensstemmelse med Arbejdsmarkedsstyrelsens sats for befordringsgodtgørelse til ledige medlemmer af en A-kasse, der ansættes med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere. Den aktuelle sats følger af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings hjemmeside, www.star.dk

§ 11. Ansatte uden erhvervsuddannelse

Løngruppe 1 omfatter ansatte uden en erhvervsuddannelse, der er fyldt 18 år.

Stk. 2. Ansatte, der ikke har gennemgået en erhvervsuddannelse, kan efter lokal aftale indplaceres i eller oprykkes til løngruppe 2, sats I, hvis de pågældendes personlige kvalifikationer/kompetencer eller forholdene i øvrigt taler derfor.

Stk. 3. Basislønnen for løngruppe 1, udgør på årsbasis:

	Provins	Hovedstad
trin 1	226.950 kr.	229.229 kr.
trin 2	-	238.404 kr.

Stk. 4. Basisløntrinnene er et-årige. Oprykning fra basisløntrin 1 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- eller kvalifikationstillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 11:

For ansatte uden erhvervsuddannelse, der opfylder funktionskravene i løngruppe 2, sats II eller højere, kan indplacering umiddelbart ske i løngruppe 2, sats II eller højere.

§ 12. Ansatte med erhvervsuddannelse

Løngruppe 2, sats I og sats II omfatter ansatte med en erhvervsuddannelse, der indplaceres på en af følgende basislønsatser:

	Provins	Hovedstad
Sats I	257.151 kr.	267.637 kr.
Sats II	275.347 kr.	285.832 kr.

Stk. 2. Indplacering sker på én sats. Der er således ikke tale om et automatisk anciennitetsforløb fra sats I til II. Efter konkret aftale kan der ske oprykning til sats II, jf. stk. 5-7.

Stk. 3. Basislønnen til ansatte med kontorserviceuddannelse udgør 94,5 procent af lønnen i løngruppe 2, sats I.

Stk. 4. Indplacering sker efter principperne i stk. 4-9.

Stk. 5. Løngruppe 2, sats I omfatter ansatte med følgende uddannelser:

1. har en erhvervsuddannelse i kontorfaget eller kompetencer på tilsvarende niveau

2. har en uddannelse som informatikassistent
3. har en korrespondentuddannelse fra handelshøjskolerne
4. har en anerkendt uddannelse som lægesekretær
5. er faguddannet klinikassistent
6. har en anden erhvervsuddannelse, der er væsentlig for at varetage stillingen
7. har andre uddannelser, der er godkendt af OmKOF (Områdeudvalget for kontoruddannelser til den offentlige forvaltning) eller af Undervisningsministeriet.

Stk. 6. Løngruppe 2, sats II omfatter ansatte, der er ansat til

- a) varetagelse af selvstændig sagsbehandling, der kræver specialviden, eller
- b) varetagelse af kvalificeret arbejde, der forudsætter relevant uddannelse og erfaring.

Stk. 7. Ved afsluttet uddannelse som Administrationsøkonom eller afsluttet uddannelse til designteknolog, retning grafisk design (KVU), sker indplacering i løngruppe 2, sats II.

Stk. 8. Ved afsluttet statonomuddannelse eller arbejdsrelevant akademikerøkonomuddannelse eller anden afsluttet arbejdsrelevant uddannelse på tilsvarende niveau, der har medført tilsvarende kvalificeret arbejde, sker indplacering i løngruppe 2, sats II. Sker der ikke oprykning til løngruppe 2, sats II efter afsluttet uddannelse, optages der efter begæring forhandling om den pågældendes lønmæssige forhold.

Stk. 9. Korrespondenter med uddannelse fra handelshøjskolerne, for hvem fremmedsprogligt arbejde udgør en overvejende del af den enkeltes arbejdstid, eller hvor uddannelsen er en nødvendig forudsætning for væsentlige arbejdsopgaver, ansættes i løngruppe 2, sats II.

Stk. 10. Kontorfunktionærer i Dansk Røde Kors ansat uden for Asylafdelingens hovedkontor, indplaceres i løngruppe 2, sats II.

§ 13. Specialister og ledere

Løngruppe 3 omfatter specialister og ledere, der indplaceres på en af følgende basislønsatser

	Provins	Hovedstad
I	290.180 kr.	299.224 kr.
II	310.626 kr.	315.869 kr.
III	343.393 kr.	
IV	369.606 kr.	

Stk. 2. Indplacering sker på én sats. Der er således ikke tale om et automatisk anciennitetsforløb fra sats I til IV. Efter konkret aftale kan der ske oprykning til øvrige satser, jf. stk. 6-8.

Stk. 3. Indplacering sker efter principperne i stk. 4-8.

Stk. 4. Løngruppe 3, sats I omfatter ansatte, der er ansat til

- a) varetagelse af selvstændig sagsbehandling på områder, der kræver en stor specialviden, eller
- b) varetagelse af koordineringsopgaver, eller
- c) varetagelse af ledelsesopgaver i mindre omfang, eller

- d) varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde som forudsætter relevant uddannelse og erfaring.

Stk. 5. Ved afsluttet professionsbachelor i Offentlig administration, Grafisk Kommunikation, Visuel Kommunikation eller Finans (MVU), FA, HD, ED, arbejdsrelevant diplomuddannelse eller anden afsluttet arbejdsrelevant uddannelse på tilsvarende niveau, der har medført tilsvarende kvalificeret arbejde, sker aflønning ved indplacering i løngruppe 3, sats I.

Stk. 6. Løngruppe 3, sats II omfatter ansatte, der er ansat til

- a) varetagelse af sagsbehandling på større områder og med selvstændig kompetence i afgørelser, eller
- b) varetagelse af ledelsesopgaver, eller
- c) varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde der forudsætter en længerevarende, betydelig erfaring og viden.

Stk. 7. Løngruppe 3, sats III omfatter ansatte, der er ansat til

- a) varetagelse af selvstændigt kvalificeret arbejde på betydende større områder, der forudsætter en væsentlig, relevant uddannelse og betydelig erfaring og viden, eller
- b) varetagelse af områder, hvor der er tale om selvstændig, kritisk og omfattende kompetence i afgørelser, og hvor der er tale om varetagelsen af et betydeligt ansvar, eller
- c) varetagelse af ledelsesansvar for et antal underordnede.

Stk. 8. Løngruppe 3, sats IV omfatter ansatte, der er ansat til

- a) varetagelse af selvstændigt, særligt kvalificeret arbejde på store områder af væsentlig betydning, med overordnet kompetence i afgørelser, der forudsætter en betydelig og relevant uddannelse samt meget stor erfaring og viden, og/eller
- b) varetagelse af et betydeligt ansvar, der indbefatter lederbeføjelser for et større antal underordnede.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

I stillinger, hvor der indgår ledelsesansvar, afgøres indplacering i løngruppen på grundlag af omfanget af ledelse, dvs. de konkrete ledelsesmæssige opgaver og/eller antallet af underordnede.

I specialiststillinger er indplaceringen afhængig af opgavernes kompleksitet og på hvilket niveau, opgaverne skal udføres.

§ 14. Særskilte stillinger

Løngruppe 4 omfatter ansatte, hvor der lokalt er aftalt en basisløn over løn-gruppe 3, sats IV, jf. § 4 om særskilte stillinger.

Cirkulærebemærkninger til § 14:

Se i øvrigt cirkulærebemærkningerne til § 4.

§ 15. Klassificering af nyoprettede stillinger

Klassificering i løngruppe 2, sats II eller højere af nyoprettede stillinger som kontorfunktionær er foretaget i det omfang stillingsbetegnelse og funktionsbeskrivelse svarer til de i §§ 12-13 anførte vejledende kriterier for oprettelse af stillinger, og der skal derfor ikke indgås aftale herom.

Stk. 2. Er den nyoprettede stilling som kontorfunktionær i løngruppe 2, sats II eller højere ikke omfattet af de vejledende kriterier, skal der mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale tillidsrepræsentant optages forhandling med henblik på indgåelse af aftale om klassificeringen.

§ 16. Bevarelse af charge ved stillingsskift

Ansættelsesmyndigheden afgør efter forhandling med den lokale HK-afdeling /HK Stat om en kontorfunktionær,

- a) der er aflønnet i løngruppe 2, sats II eller højere eller
- b) som oppebærer et kvalifikationstillæg eller funktionstillæg,

ved direkte overgang til ansættelse i en anden stilling med lavere charge bevarer den hidtidige charge/kvalifikations- eller funktionstillæg.

Stk. 2. Bestemmelsen gælder ikke i forbindelse med almindeligt jobskifte, der sker på eget initiativ.

Kapitel 4. Laboranter

§ 17. Laboratoriepraktikanter

Laboratoriepraktikanter, der antages til virksomhedsuddannelse som laborant, forudsættes at have bestået den obligatoriske del af laborantuddannelsen i enhold til den til enhver tid gældende og for laborantuddannelsen relevante bekendtgørelse.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 1:

Der skal indgås en praktikaftale mellem institutionen og laboratoriepraktikanten. Praktikaftalen kan hentes på Børne- og Undervisningsministeriets hjemmeside.

Stk. 2. Praktikanter under virksomhedsuddannelsen aflønnes med

184.993 kr.

Stk. 3. Praktikanter, hvis praktikperiode forlænges, uden at det skyldes en af den pågældende tilregnelig årsag, aflønnes indtil udgangen af den måned, hvori uddannelsen afsluttes, med

225.958 kr.

Stk. 4. KVVU-voksenpraktikanter, dvs. praktikanter der er fyldt 25 år ved ansættelsen, aflønnes under hele praktikken med

220.533 kr.

Cirkulærebemærkninger:

Ferie

Ferielovens § 42, jf. lovbekendtgørelse nr. 230 af 12. februar 2021, finder anvendelse for praktikanter ferie.

§ 18. Ansatte uden uddannelse til laborant

Til løngruppe 1 henføres laboratorieassistenter, der er fyldt 18 år, og som ikke har gennemgået en laborantuddannelse.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 1 udgør:

220.533 kr.

Stk. 3. Laboratorieassistenter, som ikke har gennemgået en laborantuddannelse, kan efter lokal aftale indplaceres i eller oprykkes til løngruppe 2, sats I, hvis de pågældendes personlige kvalifikationer/kompetencer eller forholdene i øvrigt taler derfor.

Stk. 4. Laboratorieassistenter kan oprykkes til aflønning som laborant efter løngruppe 2, sats I, når vedkommende har 5 års anciennitet i løngruppen.

§ 19. Ansatte med uddannelse til laborant

Løngruppe 2, sats I og sats II omfatter uddannede laboranter. Disse satser udgør:

Sats I	254.923 kr.
Sats II	279.606 kr.

Stk. 2. Indplacering sker på én sats. Der er således ikke tale om et automatisk anciennitetsforløb fra sats I til II. Efter konkret aftale kan der ske oprykning til sats II, jf. stk. 6-7.

Stk. 3. Indplacering sker efter principperne i stk. 4-7.

Stk. 4. Til løngruppe 2, sats I henføres laboranter med følgende uddannelser:

- Uddannelse og eksamen iht. Undervisnings- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 622 af 10. juli 1992 om laborantuddannelsen eller
- prædikat som fuldt uddannet laborant, jf. en af de af Undervisningsministeriet tidligere udsendte bekendtgørelser om uddannelse af laboranter.

Stk. 5. Til løngruppe 2, sats II henføres KVV-uddannede laboranter, der er uddannet i henhold til Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 80 af 28. januar 2019 om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser samt tidligere bekendtgørelser om erhvervsakademiuddannelse (AK) inden for laboratorieområdet.

Stk. 6. Til løngruppe 2, sats II henføres endvidere laboranter, der udfører kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter relevant uddannelse og erfaring f.eks.

- a) selvstændig organisering af laboratoriearbejde eller feltarbejde eller
- b) selvstændig instruktion i overvågnings-, forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver eller
- c) selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse af overvågnings- og forskningsopgaver på områder af en vis betydning.

Stk. 7. Til løngruppe 2, sats II henføres endvidere laboratorieteknikere og miljøteknikere med følgende uddannelser:

- a) Uddannelse som laboratorietekniker iht. en af Undervisningsministeriet fastsat bekendtgørelse om laboratorieteknikeruddannelsen eller
- b) uddannelse som miljøtekniker med afgangsbetis iht. den af Undervisningsministeriet etablerede forsøgsuddannelse, eller iht. en af Undervisningsministeriet fastsat bekendtgørelse om miljøteknikeruddannelsen.
- c) Uddannelse som miljøteknolog med afgangsbetis i henhold til en af Uddannelses- og Forskningsministeriet fastsat bekendtgørelse om uddannelsen som miljøteknolog.

Cirkulærebemærkning til § 19, stk. 7:

Miljøteknologer kan desuden indplaceres i løngruppe 3-7, når de respektive betingelser for indplacering er opfyldt.

§ 20. Løngruppe 3

Basislønnen i løngruppe 3 udgør:

299.004 kr.

Stk. 2. Til løngruppe 3 henføres laboranter, miljø- og laboratorieteknikere, der udfører mere kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter relevant uddannelse og længerevarende erfaring, f.eks.

- a) selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse af overvågnings-, forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver eller
- b) selvstændigt ansvar for udvikling, opbygning og optimering af analyseudstyr/specialapparaturler eller
- c) selvstændigt ansvar for kvalitetssikring af overvågnings- og forskningsresultater på områder, der kræver stor specialviden.

Stk. 3. Til gruppen henføres endvidere arbejdshygiejniskere ved Arbejdstilsynets tilsynskredse, laboranter ved bedriftssundhedstjeneste og tilsynsførende ved Fødevarestyrelsen.

§ 21. Løngruppe 4

Basislønnen for løngruppe 4 udgør:

315.869 kr.

Stk. 2. Til løngruppe 4 henføres laboranter, miljø- og laboratorieteknikere, der udfører særligt kvalificerede eller selvstændige arbejdsopgaver, som forudsætter en relevant uddannelse, længerevarende erfaring og betydelig viden, f.eks.

- a) varetagelse af betydningsfulde og større områder og med selvstændig kompetence i afgørelser eller
- b) varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde som forudsætter en længerevarende, betydelig erfaring og viden.

§ 22. Løngruppe 5

Basislønnen for løngruppe 5 udgør:

345.359 kr.

Stk. 2. Til løngruppe 5 henføres ledende laboranter, miljø- og laboratorieteknikere og specialister, der udfører selvstændige, kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter en relevant uddannelse, længerevarende erfaring og specialist eller ledelsesmæssige kompetencer, f.eks.

- a) varetagelse af ledelsesopgaver eller
- b) varetagelse af opgaver, der forudsætter selvstændig kompetence i væsentlige afgørelser eller
- c) varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, som forudsætter kompetencer på specialistniveau eller
- d) er ansat til varetagelse af væsentlige, selvstændige koordinerings- eller planlægningsopgaver af overordnet karakter, f.eks. i tilknytning til undervisningsforløb, forsøgs- eller forskningsprojekter mv.

§ 23. Løngruppe 6

Basislønnen for løngruppe 6 udgør:

369.606 kr.

Stk. 2. Til løngruppe 6 henføres ledende laboranter, miljø- og laboratorieteknikere og specialister, der er ansat til varetagelse af selvstændige, særligt kvalificerede arbejdsopgaver på større områder af væsentlig betydning, som forudsætter en relevant uddannelse, længerevarende erfaring og stor specialviden eller ledelsesmæssige kompetencer, f.eks.

- a) varetagelse af selvstændigt, særligt kvalificeret arbejde på store områder af væsentlig betydning, med overordnet kompetence i afgørelser, der forudsætter en betydelig og relevant uddannelse samt meget stor erfaring og viden, eller

- b) varetagelse af et betydeligt ansvar, der indbefatter lederbeføjelser for et større antal underordnede eller
- c) er ansat til varetagelse af meget betydelige, tværgående koordinerings- eller planlægningsopgaver af overordnet karakter, som f.eks. vedrører større og flere laboratorier eller større forsøgs- eller forskningsprojekter mv.

Cirkulærebemærkninger til §§ 22 og 23:

Med "ansat til" nævnt i § 22, stk. 2, litra d) og § 23, stk. 2, litra c) menes, at det ligger i den ansattes varige hovedfunktion at løse opgaver på det pågældende niveau og med den angivne kompleksitet.

Der gøres opmærksom på, at tilføjelsen under § 22, stk. 2, litra d) og § 23, stk. 2, litra c) er en præcisering af de krav, der allerede findes i dag for at blive indplaceret i løngrupperne.

I stillinger, hvor der indgår ledelsesansvar, afgøres indplacering i løngruppe 5 eller 6 på grundlag af omfanget af ledelse, dvs. de konkrete ledelsesmæssige opgaver og/eller antallet af underordnede.

I specialiststillinger er indplaceringen afhængig af opgavernes kompleksitet og på hvilket niveau, opgaverne skal udføres.

§ 24. Særskilte stillinger

Løngruppe 7 omfatter ansatte, hvor der lokalt er aftalt en basisløn over løngruppe 6, jf. § 4 om særskilte stillinger.

Cirkulærebemærkninger til § 24:

Se i øvrigt cirkulærebemærkningerne til § 4.

§ 25. Klassificering af nyoprettede stillinger

Klassificering i løngruppe 2, sats II eller højere af nyoprettede stillinger som laborant er foretaget i det omfang stillingsbetegnelse og funktionsbeskrivelse svarer til de i §§ 19-23 anførte vejledende kriterier for oprettelse af stillinger, og der skal derfor ikke indgås aftale herom.

Stk. 2. Er den nyoprettede stilling som laborant i løngruppe 2, sats II, eller højere ikke omfattet af de vejledende kriterier, skal der mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale tillidsrepræsentant optages forhandling med henblik på indgåelse af aftale om klassificeringen.

§ 26. Bevarelse af charge ved stillingsskift

Ansættelsesmyndigheden afgør efter forhandling med HK Stat og Dansk Laborant-Forening om en laborant,

- a) der er aflønnet i løngruppe 2, sats II eller højere eller
- b) som oppebærer et kvalifikationstillæg eller funktionstillæg,

ved direkte overgang til ansættelse i en anden stilling med lavere charge bevarer den hidtidige charge/kvalifikationstillæg eller funktionstillæg.

Stk. 2. Bestemmelsen gælder ikke i forbindelse med almindeligt jobskifte, der sker på eget initiativ.

§ 27. Beklædning

Laboranter ydes passende arbejdsbeklædning - herunder fodtøj.

Kapitel 5. It-medarbejdere

Aflønning som it-medarbejder forudsætter beskæftigelse med arbejde, der er nævnt i bilag 11.

Cirkulærebemærkninger:

Drift af it-systemer kræver ofte, at det er nødvendigt at gennemføre opdatering af software og servicearbejde i ydertidspunkter. Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksom på cirkulærebemærkningerne til § 12 i Statens arbejdstidsaftale om arbejdstidens tilrettelæggelse, herunder at der tages hensyn til medarbejderne ved arbejdstilrettelæggelse, og at ændringer heri skal varsles så tidligt som muligt.

§ 28. 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 § 30, stk. 1 er opfyldt.

Cirkulærebemærkninger til § 28:

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.

§ 29. 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:

Trin 1	262.132 kr.
Trin 2	275.239 kr.
Trin 3	288.345 kr.
Trin 4	298.830 kr.
Trin 5	314.821 kr.

Samtlige trin er et-årige.

§ 30. 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 års 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 anciennitetgivende 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 anciennitet.

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 §§ 28-30:

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

It-faglige EUD-uddannelser (f.eks. datafagteknikere/datamekaniker og EDB-assistent) betragtes ikke som relevant videregående 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, medmindre 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 11. 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. § 30, stk. 1, nr. 3.

Herudover forhøjes hans lønanciennitet med i alt 3 år og 6 måneder. Der medregnes således 1 år, jf. § 30, 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. § 30, 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.

§ 31. Løngruppe 3

Løngruppe 3 omfatter ansatte, 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.

§ 32. Løngruppe 4

Løngruppe 4 omfatter ansatte, 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 et betydeligt ansvar, eller
- c) varetagelse af et betydeligt ansvar, der indbefatter lederbeføjelser for et antal underordnede.

Basislønnen er: 343.393 kr.

§ 33. Særskilte stillinger

Løngruppe 5 omfatter ansatte, hvor der lokalt er aftalt en basisløn over løngruppe 4, jf. § 4 om særskilte stillinger.

Cirkulærebemærkninger til § 33:

Se i øvrigt cirkulærebemærkningerne til § 4.

Kapitel 6. Timelønnede

§ 34. Timelønnede

Kontorfunktionærer, laboranter og 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. For timelønnede sker den lønmæssige indplacering efter samme retningslinjer som for månedslønnede medarbejdere.

Stk. 2. Timelønnen efter stk. 1 beregnes som $1/1924$ af den til den pågældende svarende samlede faste årsløn (ekskl. eventuelt rådighedstillæg) i henhold til §§ 3-4, 6, 11-14, 18-24, 28-29 og 31-33. Med hensyn til opnåelse af anciennitetstillæg henvises til bestemmelsen om lønanciennitet i OAO-S-fællesoverenskomsten, § 4.

Stk. 3. Der kan til timelønnede medarbejdere ydes kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn.

Stk. 4. Medarbejdere ansat på timeløn overgår til månedsløn senest 3 måneder efter ansættelsen.

Stk. 5. Fortsat anvendelse af timeløn ud over de første 3 måneders ansættelse kan dog ske i ganske særlige tilfælde, f.eks. hvor der er tale om uensartet beskæftigelse eller ved en kortvarig forlængelse på indtil 2 måneder af ansættelsesforholdet. Betingelsen for ansættelse på timeløn, jf. stk. 1, skal fortsat være opfyldt.

§ 35. Studerende

Studerende, der beskæftiges som kontorfunktionærer, og som er aktive studerende og dokumenterer at være indskrevet ved en højere læreanstalt eller ved en mellemlang videregående uddannelse (MVU) på en professionshøjskole eller tilsvarende institution, aflønnes efter følgende anciennitetsbaserede skالاتrinsforløb: To-årigt skalatrin 8 som begyndelsesløn, to-årigt skalatrin 9 og skalatrin 11 som slutløn. Optrækningen er på betingelse af, at den studerende har mindst 15 timers arbejde ugentligt. Hvis timetallet er under 15 timer, optjenes kun halv anciennitet.

Stk. 2. Tidligere beskæftigelse som studerende i staten eller i en kommunes tjeneste samt anden beskæftigelse ved kontorfaget, som den pågældende har haft inden ansættelsen, medregnes som anciennitetsgivende ved fastsættelse af timelønnen. Studerende, der har læst ved en højere læreanstalt i 2 år og bestået de inden for dette tidsrum forudsatte prøver og eksaminer, får godskrevet 1 års anciennitet.

Stk. 3. Til studerende, der har læst på MVU eller LVU-uddannelse i 2 år og bestået de forudsatte prøver og eksaminer, kan der ydes et kvalifikationstillæg på 2,86 kr. pr. time (31. marts 2012), såfremt de udfører kvalificeret arbejde i forhold til det arbejde, som studerende i almindelighed udfører.

Stk. 4. Aflønning med timeløn som studerende kan længst finde sted indtil 6 år i alt.

Cirkulærebemærkninger til § 35:

Studerende overgår ikke til månedsløn efter 3 måneders ansættelse.

Studerende, der ansættes som it-medarbejdere ved institutioner som nævnt i bilag 12 og 12d, og som er beskæftiget med arbejde som nævnt i bilag 11, omfattes af §§ 28 og 29.

§ 36. Institutionsvis overgang til nyt lønsystem for studerende

Den enkelte institution kan fra den 1. april 2011 beslutte, at studerende overgår til nyt lønsystem efter bestemmelserne i rammeaftalen om nye lønsystemer.

Stk. 2. Basistimelønnen udgør 114,6 kr. (31/3-2012 niveau) og er fuldt pensionsgivende, jf. § 7 i OAO-S-fællesoverenskomsten.

Stk. 3. Der kan ydes op til to kvalifikationstillæg af 3,28 kr. per time (31/3-2012 niveau).

Stk. 4. Der kan aftales lokale tillæg efter bestemmelserne i rammeaftalen om nye lønsystemer.

Cirkulærebemærkninger til § 36:

Merudgifterne ved overgang til nyt lønsystem må finansieres inden for institutionens lønsum.

Det er forudsat, at de studerende ikke stilles pensionsmæssigt ringere end efter de hidtidige bestemmelser.

§ 37. Ferie til studerende

Til timelønnede studerende ydes 12,5 procent feriegodtgørelse af lønnen i ferieåret efter reglerne i ferielovens § 16, stk. 2.

Cirkulærebemærkninger til § 37:

Feriegodtgørelse ydes i stedet for ferie med løn.

Kapitel 7. Arbejdstid mv.

§ 38. Arbejdstid

Ansatte under denne aftale er omfattet af den til enhver tid gældende statslige arbejdstidsaftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten m.fl., med de i stk. 2-3 nævnte tilføjelser.

Stk. 2. Den ansatte har ret til følgende spisepause:

1. under 1/2 arbejdstid ingen spisepause
2. fra 1/2 til 2/3 arbejdstid 15 min. spisepause
3. 2/3 arbejdstid og derover indtil 30 min. spisepause

Stk. 3. Hvis tjenesten forlænges med indtil 2 timer ud over den for den pågældende dag planlagte arbejdstid ydes den ansatte en 15 min. betalt spisepause. Varer den forlængede tjeneste ud over 2 timer, udvides spisepausen til 30 min.

Stk. 4. Den timeløn, der lægges til grund ved beregning af overtidsbetaling, udgør 1/1924 af den samlede faste løn (eksklusiv eventuelt rådighedstillæg). Overtidstillæg ydes efter arbejdstidsreglerne.

Cirkulærebemærkninger til § 38:

Der er fastsat et særligt regelsæt om arbejdstid i forbindelse med laboranternes deltagelse i togter/feltarbejde. Dette regelsæt følger af bilag 9.

Kontorelever og laboratoriepraktikanter kan indgå i lokale aftaler om flekstid.

Kapitel 8. Opsigelse og afsked

§ 39. Opsigelsesvarsler

For kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere gælder, at de ved direkte overgang til ansættelse fra en statsinstitution til en anden bevarer deres hidtidige opsigelsesvarsel. Længden af opsigelsesvarslet beregnes på grundlag af den tid, i hvilken de 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.

Stk. 3. Er en analysefunktionær ved skriftlig kontrakt ansat til udførelse af en i kontrakten nøje beskrevet arbejdsopgave, ophører ansættelsen uden opsigelse og uden varsel, når den i kontrakten beskrevne arbejdsopgave er afsluttet. Gyldigheden af en sådan kontrakt er betinget af, at det i kontrakten er angivet, at ansættelsen ophører uden opsigelse og uden varsel, når den i kontrakten beskrevne arbejdsopgave er udført, samt at der i kontrakten er angivet såvel et maksimum som et minimum for varigheden af arbejdsopgavens udførelse.

Stk. 4. En i henhold til stk. 3 indgået kontrakt begrænser ikke adgangen til at indgå aftale om midlertidig ansættelse eller ansættelse på prøve.

Cirkulærebemærkninger til § 39:

Bestemmelsen finder kun anvendelse ved skift mellem stillinger inden for samme gruppe, f.eks. fra én stilling som laborant til en anden stilling som laborant, inden for denne organisationsaftales område.

Kapitel 9. Ikrafttrædelse og opsigelse

§ 40. Ikrafttrædelse og opsigelse af aftalen

Denne organisationsaftale gælder fra 1. april 2021 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Samtidig hermed ophæves organisationsaftale af 27. maj 2019 (Modst. nr. 033-19).

København, den 30. maj 2022

HK Stat

Rita Bundgaard

Skatteministeriet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Frederik Sindberg Walther

Dækningsområde

-

Personligt område

§ 1. Organisationsaftalen omfatter måneds-, time- og fondslønnede kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere.

§ 2. Organisationsaftalen omfatter kontorfunktionærer herunder:

- a) Kontorelever.
- b) Studerende.
- c) Klinikassistenter og klinikassistentelever).
- d) Kontorfunktionærer i folkekirken med myndighedsopgaver for stiftsadministrationer, provstikontorer og kirkegårdskontorer, samt ansatte i de af Kirkeministeriet godkendte stillinger som kontorfunktionær med funktion som fælles konsulent ansat af flere menighedsråd i fællesskab, jf. cirkulære 9031 af 12. januar 2012 om fælles konsulenter ansat ved flere menighedsråd.
- e) Andre personalegrupper, som der er enighed om at henhøre til organisationsaftalen.

Cirkulærebemærkning til § 2, litra d:

Der henvises til protokollat af 2. februar 2012.

§ 3. Organisationsaftalen omfatter laboranter herunder:

- a) Laboratorieassistenter.
- b) Laboratoriepraktikanter.
- c) Analysefunktionærer ved Plantedirektoratet.
- d) Laboratorieteknikere.
- e) Miljøteknikere, arbejds-hygienikere ved Arbejdstilsynets tilsynskredse.
- f) Laboranter ved bedriftssundhedstjeneste.
- g) Tilsynsførende ved Fødevarestyrelsen.
- h) Andre personalegrupper, som der er enighed om at henhøre til organisationsaftalen.

Stk. 2. Organisationsaftalen omfatter ikke stillinger, hvor uddannelse som bioanalytiker (hospitalslaborant) er en forudsætning.

Stk. 3. Professionsbachelor i laboratorium, fødevare- og procesteknologi og diplomuddannelsen i bioteknologi, procesteknologi og kemi omfattes af organisationsaftalen, når uddannelsen er taget med udgangspunkt i uddannelsen som laborant.

Det forudsættes, at forhandlingsretten for de pågældende uddannelser ikke tilhører en anden faglig organisation.

Stk. 4. Organisationsaftalen finder alene anvendelse ved ansættelse af en miljøteknolog, hvis stillingen indeholder egentlige miljøteknikeropgaver.

§ 4. Organisationsaftalen omfatter it-medarbejdere, herunder it-medarbejdere under uddannelse, beskæftiget med arbejde som nævnt i bilag 11, og der er ansat ved institutioner, der er grænsedraget til i henhold til aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten, som er optrykt i bilag 12.

Stk. 2. It-medarbejdere ved Banedanmark er alene omfattet af §§ 3-7 og §§ 28-33 og i øvrigt omfattet af protokollat mellem Banedanmark og HK Trafik og Jernbane.

Geografisk område

§ 5. Organisationsaftalen omfatter ikke:

- a) ansatte, som er udsendt til eller antaget i Grønland

Selvejende institutioner omfattet af organisationsaftalens dækningsområde

-

Organisationsaftalens dækningsområde fremgår af aftalens § 1. Parterne er derudover enige om at følgende selvejende institutioner er omfattet af organisationsaftalens dækningsområde.

Ministerium:	Selvejende institutioner:
Transport-, Bygnings- og Boligministeriet	Center for BoligSocial Udvikling (CFBU)
Uddannelses- og Forskningsministeriet	<u>Institutioner omfattet af lov om universiteter (LBK nr. 172 af 27. februar 2018):</u> – Københavns Universitet – Aarhus Universitet – Syddansk Universitet – Roskilde Universitet – Aalborg Universitet – Danmarks tekniske Universitet – Copenhagen Business School – Handelshøjskolen – IT-Universitet i København <u>Institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (LBK nr. 152 af 27. februar 2018):</u> – Københavns Professionshøjskole (Professionshøjskolen UCC og Professionshøjskolen Metropol fusioneret pr. 1. marts 2018 under navnet Københavns Professionshøjskole) – Professionshøjskolen Absalon – Professionshøjskolen Lillebælt – Professionshøjskolen University College Nordjylland – Professionshøjskolen University Syddanmark Esbjerg –Haderslev – Professionshøjskolen VIA University College <u>Institutioner omfattet af lov om medie- og journalisthøjskolen (LBK nr. 154 af 27. februar 2018):</u> – Danmarks Medie- og Journalisthøjskole <u>Institutioner omfattet af lov om erhvervsakademier for videregående uddannelser (LBK nr. 153 af 27. februar 2018):</u>

	— Erhvervsakademi Kolding — Erhvervsakademi Lillebælt — Erhvervsakademi Midtvest — Erhvervsakademi Sjælland — Erhvervsakademi Sydvest — Erhvervsakademi Aarhus — Erhvervsakademi Copenhagen Business Academy — Erhvervsakademi Dania — Københavns Erhvervsakademi <u>Institutioner omfattet af lov om videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner (LBK nr. 59 af 26. januar 2015):</u> — Arkitektskolen Aarhus — Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering (KADK) — Designskolen Kolding <u>Institutioner omfattet af lov om maritime uddannelser (LBK nr. 164 af 27. februar 2018):</u> — Fredericia Maskinmesterskole — Maskinmesterskolen København — Marstal Navigationsskole — MARTEC, Frederikshavn — SIMAC, Svendborg — Skoleskibet Georg Stage — Svenborg Søfartsskole — Aarhus Maskinmesterskole
Undervisningsministeriet	— Alle institutioner omfattet af lov nr. 698 af 8. juni 2018 om institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU) — Alle institutioner omfattet af lov nr. 1269 af 29. november 2017 om institutioner for erhvervsrettet uddannelse — Alle institutioner omfattet af lov nr. 1143 af 23. oktober 2017 om institutioner for almengymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v.

	<u>Institutioner omfattet af lov om Danmarks Evalueringsinstitut:</u> – Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) <u>Institutioner omfattet af lov om elevers og studerende undervisningsmiljø:</u> – Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM) <u>Institutioner omfattet af lov om oprettelse af et nationalt center for undervisning i natur, teknik og sundhed:</u> – ASTRA
Børne- og Socialministeriet	– Kofoeds skole
Udenrigsministeriet	– DIIS (Dansk Institut for Internationale Studier) – Institut for Menneskerettigheder – Danida

Aftale om læring, styrket kompetenceudvikling og deltagelse i visse videreuddannelser

-

Aftalen supplerer aftale mellem Finansministeriet og CFU om kompetenceudvikling i statens institutioner.

1. Formål

Finansministeriet og HK Stat er enige om, at kompetenceudvikling af kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere i staten er et fælles indsatsområde, der skal prioriteres højt.

Det er i denne forbindelse afgørende, at den systematiske kompetenceudvikling forankres i institutionernes daglige og fremtidige opgaver. Denne opgave er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

Parterne er enige om, at målrette uddannelses- og udviklingsindsatsen ud fra:

- a) institutionens strategiske mål
- b) et motiverende læringsmiljø
- c) den enkelte medarbejders karriereønsker
- d) en øget udnyttelse af økonomiske og tidsmæssige ressourcer

Parterne vil arbejde aktivt for at systematisere og forbedre kvaliteten i uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling, herunder:

- a) at skabe sammenhæng mellem institutionens strategiske mål og medarbejdernes kompetenceudvikling, via strategiske udviklingsmål
- b) at øge og synliggøre kontorfunktionærernes, laboranternes og it-medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer, via fælles udviklingsplaner
- c) at skabe sammenhæng mellem den enkeltes kompetence og jobudvikling
- d) at anvende uddannelsesressourcerne målrettet

2. Fælles udviklingsplan og læringsmiljø

Med udgangspunkt i ledelsens forslag til strategiske udviklingsmål for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere aftales fælles udviklingsplaner for grupperne, jf. Aftale af 25. februar 2014 mellem Finansministeriet og CFU om kompetenceudvikling, § 8 (Modst.nr. 006-14).

Med udgangspunkt i aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten (Modst.nr. 031-13), søges etableret et fælles læringsmiljø for henholdsvis kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere på den enkelte arbejdsplads, med det formål at sikre udnyttelsen af ny og eksisterende viden:

- a) Det kan lokalt aftales, hvordan udvikling af et læringsmiljø kan understøtte den fælles udviklingsplan, og hvordan et læringsmiljø udvikles.
- b) Den enkelte medarbejders deltagelse i og bidrag til udvikling af et læringsmiljø kan indgå i medarbejderudviklingssamtalerne.

3. Deltagelse i videreuddannelse

Ved den årlige medarbejderudviklingssamtale skal der drøftes konkrete videreuddannelsesmuligheder for den enkelte medarbejder.

Ved videreuddannelse forstås; uddannelse der løfter den enkelte medarbejders formelle faglige kompetencer fra det aktuelle niveau til et andet højere niveau. Som eksempel gælder statonom, akademimerkonom eller anden formelt kompetencegivende faglig uddannelse, udbudt af en offentligt anerkendt uddannelsesinstitution. Som eksempel gælder uddannelser udbudt efter lov om åben uddannelse, videregående voksenuddannelse (VFV).

For så vidt angår fastsættelse af hvilke videreuddannelser, der er arbejdsrelevante, henvises til §§ 3-6 i Aftale mellem Finansministeriet og CFU om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

Leder og medarbejder drøfter konkrete videreuddannelsesbehov, aftaler hensigtsmæssigt starttidspunkt samt øvrig tilrettelæggelse af arbejdet. Der skal tages hensyn til såvel medarbejderens som institutionens ønsker og behov for udvikling af generelle faglige kvalifikationer. Uddannelsen gennemføres i arbejdstiden. Undtaget herfra er uddannelser, der ikke udbydes i arbejdstiden.

Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelsen, afholdes af arbejdsgiver.

4. Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

Det er væsentligt at sammentænke kompetenceudvikling og den lokale løndannelse i de nye lønsystemer således, at anvendelsen af de nye lønsystemer kan understøtte den ønskede kompetenceudvikling.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejderudviklingssamtale med særligt vægt.

5. Øvrige bestemmelser

Det anbefales, at der lokalt aftales et samlet budget for gennemførelse af den fælles udviklingsplan for den enkelte medarbejdergruppe.

De lokale parter er forpligtet til at skabe fælles dialog ledelse og medarbejdere imellem.

Cirkulærebemærkninger til bilag 3:

Aftalen supplerer aftalen af 25. februar 2014 om kompetenceudvikling (Modst. nr. 006-14), der skal medvirke til, at kompetenceudvikling i staten bliver strategisk forankret og herigennem understøtte en løbende udvikling af de statslige medarbejderes læring og kompetenceudvikling.

Rammeaftale om mobilitet og jobbytte/jobrotation på og mellem statslige institutioner for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere i staten

-

Indledning

Nærværende rammeaftale skal ses som et supplement til de øvrige muligheder for kompetenceudvikling og er hermed et led i den samlede kompetenceudviklingsindsats på de statslige institutioner.

Formålet med ordninger om mobilitet og jobbytte/jobrotation er:

- at give medarbejderne mulighed for at udvikle deres personlige og faglige kompetencer ved enten at arbejde med andre forretningsgange, arbejdsprocesser og løsningsmetoder eller med nye arbejdsområder
- at skabe sammenhæng mellem kompetenceudvikling og jobudvikling
- at hjælpe institutioner og medarbejdere til i fællesskab at sikre og udbygge et højt kompetenceniveau, som grundlag for arbejdet med de udfordringer den statslige sektor har og står overfor.

En mobilitetsordning kan etableres inden for et ansættelsesområde og understøtter således muligheden for rotering mellem områdets institutioner. En ordning om jobbytte og jobrotation kan etableres inden for den enkelte institution som et element i at understøtte og udvikle det lokale læringsmiljø.

Ordningerne bør tage udgangspunkt i udviklingsmålene for medarbejderen samt indgå i drøftelserne i forbindelse med medarbejdernes MUS-samtaler.

Ved jobbytte/jobrotation bør der udarbejdes en plan for forløbet i perioden mellem den enkelte medarbejder og dennes nærmeste leder i den nye stilling.

En sådan plan bør indeholde udviklingsmål og en nærmere beskrivelse af opgaver og projekter, der skal arbejdes med. Desuden kan man afdække behovet for kompetenceløft, fx sidemandsoplæring, supplerende kurser mv. før eller under forløbet.

§ 1. Deltagelse i rotation og jobbytte er frivillig fra medarbejderens side.

Stk. 2. De lokale parter på institutionen/institutionerne fastsætter vilkårene for medarbejdernes indtræden i ordning med jobbytte/jobrotation, herunder varighed og vilkår for udtræden af ordningen før aftalt tid.

Stk. 3. Ved overgang fra en stilling til en anden som led i jobbytte, skal lønnen i den nye stilling mindst svare til lønnen i den stilling der forlades. Medarbejderen kan endvidere ikke stilles ringere i forhold til aftaler mellem Finansministeriet og CFU, som den pågældende medarbejder er omfattet af.

Stk. 4. Midlertidigt ansatte, studerende og elever er ikke omfattet af aftalen. For medarbejdere ansat i henhold til socialt kapitel kan der indgås individuelle aftaler.

Stk. 5. For ansatte, der deltager i jobbytte/jobrotation kan der lokalt indgås aftale om et kvalifikationstil-læg, jf. organisationsaftalens § 6.

§ 2. Der kan indgås aftaler om jobrotation/jobbytte mellem statslige institutioner, som er omfattet af nærværende organisationsaftales dækningsområde.

Stk. 2. Der bør ved aftaler mellem flere institutioner tages hensyn til geografiske afstande, således at deltagelse i jobbytte ikke af den grund fravælges af medarbejderne.

Protokollat om personale- og lønstruktur i Skatteforvaltningen

-

§ 1. Protokollatet omfatter kontorfunktionærer i Skatteforvaltningen ansat i henhold til organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere indgået mellem Skatteministeriet og HK STAT, jf. OAO-S-fællesoverenskomsten indgået mellem Skatteministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det statslige område.

Stk. 2. Bestemmelserne i fællesoverenskomsten, organisationsaftalen og Rammeaftalen om nye lønsystemer, gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Cirkulærebemærkninger:

Cirkulærebemærkningerne til § 3 om løngruppeskift/skift i satsindplacering finder tilsvarende anvendelse i forhold til nærværende protokollat.

§ 2. Protokollatet omfatter:

- a) Kontorassistenter
- b) Assistenter
- c) Overassistenter
- d) Konsulenter
- e) Fagkonsulenter (tidligere specialkonsulenter)
- f) Specialkonsulenter (tidligere chefkonsulent I)
- g) Chefkonsulenter (tidligere chefkonsulent II)
- h) Afdelingsledere

Stk. 2. Protokollatet omfatter ikke

- a) Stillinger i lønramme 37 og derover
- b) Medarbejdere, der ansættes til arbejde, der er omfattet af andre overenskomster/aftaler
- c) Elever og studerende

§ 3. Medarbejdere, der er omfattet af dette protokollat aflønnes med de basislønninger og tillæg, som fremgår af §§ 4 – 11.

Stk. 2. Alle basislønninger er angivet med årlige grundbeløb i niveau 31. marts 2012.

Stk. 3. I de løngrupper, hvor der er flere basisløntrin, indplaceres medarbejderne i forhold til deres anciennitet.

Stk. 4. I de løngrupper, hvor der er flere satser, indplaceres medarbejderne efter individuel vurdering.

Stk. 5. Løngruppe 1 – 4 er opdelt i to satser. Hovedstad dækker stedtillægsområde V og VI og Roskilde Kommune. Provins dækker stedtillægsområde II, III og IV.

§ 4. Løngruppe 1 omfatter kontorassistenter og øvrige medarbejdere beskæftiget med administration, der er fyldt 18 år og som ikke har gennemgået en erhvervsuddannelse.

Stk. 2. Kontorassistenter, som ikke har gennemgået en erhvervsuddannelse, kan efter lokal aftale indplaceres i eller oprykkes til løngruppe 2, hvis de pågældendes personlige kvalifikationer/kompetencer eller forholdene i øvrigt taler derfor.

Stk. 3. Basislønnen for løngruppe 1 udgør årligt:

	Provinsen	Hovedstaden
Basisløntrin 1:	226.950 kr.	229.229 kr.
Basisløntrin 2:	226.950 kr.	238.404 kr.

Stk. 4. Basisløntrinene er et-årige. Oprykning fra basisløntrin 1 kan ikke modregnes i eventuelle tillæg.

§ 5. Løngruppe 2 omfatter assistenter med faglig uddannelse/erhvervsuddannelse inden for kontorfaget eller tilsvarende kvalifikationer.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 2 udgør årligt:

	Provinsen	Hovedstaden
Basisløn	257.151kr	267.637 kr.

§ 6. Løngruppe 3 omfatter overassistenter. Indplacering i løngruppe 3 finder sted, når relevant akademimerkonomuddannelse eller en anden uddannelse på tilsvarende niveau er gennemført. Endvidere kan medarbejdere, der ved ansættelsen har erhvervet relevant erhvervs erfaring, indplaceres i løngruppen.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 3 udgør årligt:

	Provinsen	Hovedstaden
Sats I	275.347 kr.	285.832 kr.
Sats II	290.180 kr.	299.224 kr.

Stk. 3. Evt. indplacering i/oprykning til sats II sker efter vurdering.

Stk. 4. Ved afsluttet statonomuddannelse, arbejdsrelevant akademimerkonomuddannelse eller anden afsluttet arbejdsrelevant uddannelse på tilsvarende niveau kan der efter konkret vurdering ske indplacering i

løngruppe 3, sats I. Sker der ikke oprykning til løngruppe 3, sats 1, efter afsluttet uddannelse, optages der efter begæring forhandling om den pågældendes lønmæssige forhold.

Stk. 5. Ved afsluttet professionsbachelor i Offentlig administration eller Finans (MVU), FA, HD, ED, arbejdsrelevant diplomuddannelse¹ eller anden afsluttet arbejdsrelevant uddannelse på tilsvarende niveau, der har medført tilsvarende kvalificeret arbejde, kan der efter konkret vurdering ske indplacering i løngruppe 3, sats II.

§ 7. Løngruppe 4 omfatter konsulenter med en profil, der svarer til den graduerede profil for SKAT's fagkonsulenter.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 4 udgør årligt:

	Provinsen	Hovedstaden
Basisløntrin 1	310.626 kr.	315.869 kr.

§ 8. Løngruppe 5 omfatter fagkonsulenter (tidligere specialkonsulenter).

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 5 udgør årligt:

Sats I	343.393 kr.
Sats II	369.606 kr.

Stk. 3. Evt. indplacering i/oprykning til sats II sker efter vurdering.

§ 9. Løngruppe 6 omfatter special- og chefkonsulenter samt afdelingsledere.

Stk. 2. Basislønnen for løngruppe 6 udgør årligt:

Sats I	441.037 kr.
Sats II	471.838 kr.

Stk. 3. Evt. indplacering i/oprykning til sats II sker efter vurdering.

Stk. 4. Cheflønsaftalens §§ 5 – 6 finder tilsvarende anvendelse.

Cirkulærebemærkninger:

De ansatte er således undtaget for reglerne om overarbejds- og merarbejdsbetaling efter Statens arbejdstidsaftale.

§ 10. Bestemmelserne om særskilte stillinger i §§ 4 og 14, i organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere finder tilsvarende anvendelse for Skatteministeriets område.

§ 11. Der kan indgås aftale om tildeling af tillæg for særlige funktioner, kvalifikationer, uddannelser mv., jf. organisationsaftalen.

§ 12. Medarbejdere omfattet af løngruppe 5 er omfattet af reglerne om merarbejde, jf. Statens arbejdstidsaftale.

¹ Formuleringen ændrer ikke dækningsområdet i forhold til organisationsaftale for fuldmægtige i skat (DTS)

Protokollat vedr. klinikassistenter

-

Der er under forhandlinger den 24. september 1993 mellem Finansministeriet og HK Stat vedrørende ansættelsesforholdene for klinikassistentelever, efg-elever og klinikassistenter opnået enighed om følgende:

1. For de nævnte medarbejdere, der er ansat ved Odontologisk Institut (tandlægeskolerne) under Københavns og Århus' universiteter og de til disse knyttede skoler for klinikassistenter og tandplejere, og hvis arbejde er knyttet til de for nævnte institutioner gældende undervisningsperioder, reduceres de i organisationsaftalen nævnte lønninger, der er baseret på en årlig arbejdstid af 1924 timer, i forhold til den reducerede arbejdstid ved hjælp af en særlig reduktionsbrøk, der fastsættes således:

Tælleren fremkommer ved for hvert ferieår at opgøre antallet af undervisningsdage (arbejdsdage) tillagt antallet af feriedage, søgnehelligdage og kutymemæssige fridage, hvorefter det samlede antal dage multipliceres med 7 timer og 24 minutter. Det fremkomne tal sættes i forhold til det samlede antal årlige arbejdstimer på 1924, som udgør nævneren.

2. Det forudsættes, at den konkrete reduktionsbrøk og ændringer heraf, på det under punkt 1 anførte grundlag, aftales mellem HK Stat og institutionerne.

3. Nærværende protokollat afløser protokollat af 29. juli 1991.

København, den 24. september 1993

HK Stat

Hanne Hansen

Finansministeriet

P. M.V.

E. B.

Niels Paludan

Vilkår for kontorfunktionærer på Færøerne

-

I breve af 20. maj og 4. december 1987 gav Finansministeriet meddelelse om, at den med HK for kontorfunktionærer i statens tjeneste indgåede overenskomst nu også ville være gældende for kontorfunktionærer (HK) i den danske stats tjeneste på Færøerne alene med den afvigelse der fulgte af, at den ugentlige arbejdstid var længere på Færøerne.

Endvidere blev det meddelt, at det særlige tillæg (Færø-tillægget) blev opretholdt og udvidet til også at omfatte timelønnede kontorfunktionærer (kontorassistent og assistent).

Det særlige tillæg udgør pr. 1. april 1999 følgende årlige grundbeløb (31. marts 2012 niveau):

elever under 18 år	7.100 kr.
elever fyldt 18 år	11.900 kr.
kontorassistenter	20.600 kr.
assistenter	20.600 kr.
overassistenter	21.600 kr.
kontorfuldmægtige	24.200 kr.
afdelingsledere	26.300 kr.
afdelingsleder I	28.400 kr.

Tillæggene procentreguleres efter bestemmelserne i lønjusteringsaftalen for tjenestemænd.

Samtidig hermed ophæves Finansministeriets ovennævnte to breve af henholdsvis 20. maj og 4. december 1987. Brevene har senest været optrykt som bilag 5 og 6 til organisationsaftalen for kontorfunktionærer 1997 (Fmst. nr. 010-98).

Aftale om pensionsforhold for kontorfunktionærer 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 kontorfunktionærer på nyt lønsystem omfattet af civilarbejderloven.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede kontorfunktionærer 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 efter følgende skalatrinsforløb:

Kontorassistenter/assistenter aflønnet på skalatrin 8-21 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23

Skalatrin 8 og 9 er 2-årige, øvrige trin 1-årige. Skalatrin 22 og 23 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 22 opnås efter 2 år på skalatrin 21, uanset om tiden på skalatrin 21 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 21 er opnået, opnås skalatrin 22 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 23 opnås efter 2 år på skalatrin 22 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 21 og eventuelt skalatrin 22, uanset om tiden på skalatrin 21 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 21 er opnået, opnås skalatrin 23 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Assistenter aflønnet på skalatrin 13-21 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23

Alle trin er 1-årige. Skalatrin 22 og 23 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 22 opnås efter 2 år på skalatrin 21, uanset om tiden på skalatrin 21 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 21 er opnået, opnås skalatrin 22 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 23 opnås efter 2 år på skalatrin 22 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 21 og eventuelt skalatrin 22, uanset om tiden på skalatrin 21 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 21 er opnået, opnås skalatrin 23 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Overassistenter aflønnet på skalatrin 21-26 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

21, 22, 23, 25, 26, 27, 28

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 27 og 28 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 27 opnås efter 2 år på skalatrin 26, uanset om tiden på skalatrin 26 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 26 er opnået, opnås skalatrin 27 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 28 opnås efter 2 år på skalatrin 27 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 26 og eventuelt skalatrin 27, uanset om tiden på skalatrin 26 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 26 er opnået, opnås skalatrin 28 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Kontorfuldmægtige aflønnet på skalatrin 27-33 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

27, 29, 31, 33, 35

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 35 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 33, uanset om tiden på skalatrin 33 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 33 er opnået, opnås skalatrin 35 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Afdelingsledere II aflønnet på skalatrin 32-38 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

32, 34, 36, 38, 40

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 40 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 38, uanset om tiden på skalatrin 38 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 38 er opnået, opnås skalatrin 40 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Afdelingsledere I aflønnet på skalatrin 39-43 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

39, 41, 43, 45

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 45 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 43, uanset om tiden på skalatrin 43 helt eller delvis ligger før denne

aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 43 er opnået, opnås skalatrin 45 fra denne aftales virkningstidspunkt. **Kontorfunktionærer, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en højere lønramme** end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte kontorfunktionærer, tillægges 2 ekstra skalatrin til slutskalatrinnet i lønrammeforløbet eller til det pensionsskalatrin den enkelte kontorfunktionær på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte kontorfunktionær 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 kontorfunktionær 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 kontorfunktionær kan 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. april 2005

Stk. 2. For kontorfunktionærer, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 22 eller skalatrin 23 (kontorassistenter/assistenter skalatrin 8-21), skalatrin 22 eller skalatrin 23 (assistenter skalatrin 13-21), skalatrin 27 eller skalatrin 28 (overassistenter skalatrin 21-26), skalatrin 35 (kontorfuldmægtige skalatrin 27-33), skalatrin 40 (afdelingsledere II skalatrin 32-38), skalatrin 45 (afdelingsledere I skalatrin 39-43), eller opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra skalatrin (kontorfunktionærer indplaceret i højere lønramme), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 12, stk.1, 2. punktum i aftale mellem Finansministeriet og HK Stat om nyt lønsystem for kontorfunktionærer i statens tjeneste bilag 3 til organisationsaftale af 17. maj 2002 for kontorfunktionærer i statens tjeneste, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Stk. 4. 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 27. juni 2005

HK Stat

Tina Green

Finansministeriet

P. M.V.

E. B.

Pia Staniok

Protokollat om laboranternes deltagelse i togter/feltarbejde

-

§ 1. For laboranter omfattet af reglerne om godtgørelse for overarbejde, for hvem det er forudsat, at de lejlighedsvis deltager i togter/feltarbejde gælder følgende særlige bestemmelser:

Stk. 2. Ved deltagelse i togter/feltarbejde af flere dages varighed, opgøres arbejdstiden under togtet/feltarbejdet konkret for denne periode, idet timer ud over 7,4 timer pr. dag ikke indgår i opgørelsen af arbejdstiden for perioden.

Stk. 3. For timer ud over 7,4 time pr. dag, ydes overarbejdsgodtgørelse med:

Timeløn med tillæg af 50 pct. for 1.-3. timer

Timeløn med tillæg af 100 pct. for 4. og følgende timer og for tjeneste på søn- og helligdage.

Stk. 4. Der kan ikke samtidig med den i stk. 3 nævnte honorering ydes anden godtgørelse for overarbejde og arbejde på ubekvemme tidspunkter.

Stk. 5. Afvikling af de efter stk. 3 optjente timer følger § 10 i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten m.fl.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Ved feltarbejde forstås arbejde tilrettelagt som kampagner uden for laboratorium. Det være sig på land og ved sejlads, hvor der ikke overnattes i skib. Ved togter forstås arbejde på miljø- og forskningsskibe, hvor der overnattes i skib. Togtet påbegyndes ved påmønstring på skibet og afsluttes ved afmønstring af skibet.

Ved togter/feltarbejde kan arbejdet tilrettelægges på hele døgnet, idet der tilsikres en hviletid på 8 timer. Arbejdstiden kan opdeles i flere perioder inden for det nævnte tidsrum. Togter/feltarbejde vil som udgangspunkt være placeret på ugens 5 første dage.

Der er foretaget en konsekvensrettelse af § 1, stk. 1, som følge af, at organisationsaftalens bestemmelser om afgrænsningen for honorering af over- og merarbejde er blevet ophævet.

§ 2. Laboranter omfattet af denne aftale er ikke omfattet af kapitel 4 i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten m.fl.

§ 3. Aftalens bestemmelser kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Aftale om pensionsforhold for laboratoriefunktionærer 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 laboratoriefunktionærer på nyt lønsystem omfattet af civilarbejderloven.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede laboratoriefunktionærer 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 efter følgende skalatrinsforløb:

Laboranter aflønnet på skalatrin 12-23 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25

Skalatrin 12, 14, 15, 16, 21 og 22 er 1-årigt, øvrige trin 2-årige. Skalatrin 24 og 25 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 24 opnås efter 2 år på skalatrin 23, uanset om tiden på skalatrin 23 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 23 er opnået, opnås skalatrin 24 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 25 opnås efter 2 år på skalatrin 24 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 23 og eventuelt skalatrin 24, uanset om tiden på skalatrin 23 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 23 er opnået, opnås skalatrin 25 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Laboratorieoverassistenter aflønnet på skalatrin 21-27 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29

Skalatrin 22, 25 og 26 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 28 og 29 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 28 opnås efter 2 år på skalatrin 27, uanset om tiden på skalatrin 27 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 27 er opnået, opnås skalatrin 28 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 29 opnås efter 2 år på skalatrin 28 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 27 og eventuelt skalatrin 28, uanset om tiden på skalatrin 27 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrin 27 er opnået, opnås skalatrin 29 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Laboratoriefuldmægtige/laboratoriekoordinator aflønnet på skalatrin 27-33 i tidligere lønssystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

27, 29, 31, 33, 35

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 35 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 33, uanset om tiden på skalatrin 33 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 33 er opnået, opnås skalatrin 35 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en laboratoriefunktionær 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 laboratoriefunktionær kan 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. april 2005.

Stk. 2. For laboratoriefunktionærer, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 24 eller skalatrin 25 (laboranter skalatrin 12-23), skalatrin 28 eller skalatrin 29 (laboratorieoverassistenter skalatrin 21-27) eller skalatrin 35 (laboratoriefuldmægtige/ laboratoriekoordinator skalatrin 27-33), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønssystemer i stedet for § 1, stk. 1 i protokollat om laboratoriefunktionærer omfattet af civilarbejderloven bilag 4 til organisationsaftale af 19. december 2002 for laboratoriefunktionærer i statens tjeneste, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Stk. 4. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønssystemer.

København, den 27. juni 2005

HK Stat

Finansministeriet

Tina Green

P. M.V.

Dansk Laborant-Forening

E. B

Gerda Christensen

Pia Staniok

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 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 tilføjes 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 dokumenterer 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 over for 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

Jesper 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.

☐ Organisationens 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 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. Der 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 over for 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 inden for 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 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 over for 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 over for 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 – Naviar*		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

Aftale om pensionsforhold for edb-medarbejdere 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 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 tillægges 2 ekstra pensionsskalatrin 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 indplaceret på, 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 trin 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, jf. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte edb-medarbejder kan 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. april 2005.

Stk. 2. For edb-medarbejdere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra trin, omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. 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 7 til organisationsaftale af 4. oktober 2002 for it/edb-medarbejdere (HK) i statens tjeneste, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Stk. 4. 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 13. maj 2005

HK Stat

Tina Green

SAM-DATA

Erik Lykke Hansen

Finansministeriet

P. M.V.

E. B.

Pia Staniok