

Udskriftsdato: 27. december 2025

CIR nr 9536 af 26/10/2011 (Historisk)

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

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Personalestyrelsen, j.nr.
10-333/06-14

Senere ændringer til forskriften

CIR nr 9420 af 04/07/2013

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

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og HK/Stat har den 25. oktober 2011 indgået organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK) i staten, der erstatter organisationsaftalen af 14. oktober 2008.

Organisationsaftalen udgør sammen med fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet 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. Neden for er op­listet hovedændringerne, der er aftalt ved OK11, mens ændringerne i de enkelte bestemmelser er nævnt under disse. Ændringerne har virkning fra 1. april 2011 med mindre andet fremgår:

a) Bestemmelser og relevante bilag om gammelt lønsystem (bortset fra studerende) udgår af overenskomsten.

b) Mobilitetstillæg (§ 6) er ændret fra en skal-bestemmelse til en bestemmelse om, at der kan indgås lokal aftale om kvalifikationstillæg. Bilag 4 om Rammeaftale om mobilitet og jobbytte/jobrotation er blevet forenklet.

c) Videreuddannelsestillæg bortfalder pr. 1. april 2011. Ansatte, der pr. 1. april 2011 enten oppebærer uddannelsestillæg eller har indgået aftale om videreuddannelse som led i MUS, som ville have medført videreuddannelsestillæg, bevarer dette efter bestemmelserne i den hidtidige organisationsaftale.

d) For kontoransatte optages der efter begæring forhandling om den ansattes lønmæssige forhold, hvis der ikke sker oprykning til løngruppe 2 sats II efter afsluttet uddannelse (§ 12).

e) Der er sket forhøjelse af basislønningerne for voksnelever og KVV-voksenpraktikanter (laboranter) samt for kontoransatte med erhvervsuddannelse (løngruppe 2, sats I).

f) Der er for alle faggrupper indført mulighed for at aftale basisløn for særskilte stillinger, der ligger over de øverste løngrupper.

g) Der er foretaget en forenkling af bestemmelserne om lønindplacering og lønanciennitet for it-medarbejdere.

h) Det eksisterende lønsystem for studerende videreføres, men den enkelte institution kan beslutte at overgå til nyt lønsystem.

i) I organisationsaftalens bilag 1 er tilføjet professionsbachelor i laboratorium, fødevare- og procesteknologi og diplomuddannelsen i bioteknologi, procesteknologi og kemi.

j) Cirkulære af 15. december 2010 om aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten er indskrevet i organisationsaftalen som bilag.

4. Det henstilles, at de fremtidige opgaver drøftes med den ansatte efter afsluttet kompetencegivende efter- og videreuddannelse.

5. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger". Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, hhv. bemærkningernes retlige status.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2011. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 14. oktober 2008 (Perst. nr. 065-08) samt cirkulære af 15. december 2010 (Perst. nr. 047-10).

Personalestyrelsen, den 26. oktober 2011

HELLE HOFF

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

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet 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 1.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

En uddybning af aftalens dækningsområde fremgår af bilag 1.

Opmærksomheden henledes på Finansministeriets Budgetvejledning 2001, pkt. 2.4.8 vedr. løn- og ansættelsesvilkår på ikke-statslige institutioner (selvejende institutioner (fonde), foreninger mv.), der ydes tilskud til driften fra staten samt 2.6.6.2 vedr. løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed.

Der er den 14. december 2010 indgået aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten. Denne aftale er ved OK11 indskrevet i hhv. HK- og PROSA-aftalen, jf. bilag 11.

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

Endvidere medfører decentraliseringen af fastlæggelsen af forhandlingsretten, at krav om forhandlingsretten fremsættes af organisationen over for den enkelte institution. Som følge heraf har parterne udarbejdet en vejledning til institutionerne, som skal lette behandlingen af krav. Vejledningen fremgår af bilag 11c.

§ 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 11b. Endvidere udleveres et eksemplar af organisationsaftalen. En genpart af ansættelsesbrevet og tillægget til ansættelsesbrevet sendes til HK/Stat.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Det henstilles, at aftale om ansættelsesforholdet indgås i overensstemmelse med det ansættelsesbrev, der er udsendt ved Finansministeriets cirkulære af 20. august 2002 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten (Perst. nr. 036-02).

For it-medarbejdere skal det ved ansættelsen med anvendelse af tillæg til ansættelsesbrev for it-medarbejdere, jf. bilag 11b, sikres, at funktionæren forpligter sig til at være omfattet af anden organisationsaftale, såfremt ansættelsesstedet omflyttes til Prosas dækningsområde.

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

Kapitel 2. Fælles løn- og pensionsbestemmelser

§ 3. Lønssystemet

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

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn 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 (okt. 1997-niveau).

§ 4. Særskilte stillinger

Der kan lokalt aftales en basisløn for stillinger, der ligger over de øverste løngrupper, jf. §§ 13, 23 og 32. Basislønnen kan ikke fastsættes over lønramme 36-niveau.

Stk. 2. Hvis basislønnen udgør 336.500 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. 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 7, 9 og 12.

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 slutskalastrinnet i det i pensionsaftalen fastlagde skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalastrinnet indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til StK:Supplementspension. For ansatte, der er fyldt 60 år på det tidspunkt, første indbetaling skal foretages, sker indbetalingen dog til StK:Supplementslivrente 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 7, 9 og 12.

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 den hidtidige organisationsaftale, bilag 5, § 13.

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.

Stk. 4. Freelance tolke aflønnes efter Justitsministeriets retningslinjer for honorering af freelance tolke.

§ 10. Kontorelever

Elever under uddannelse aflønnes med:

a) for elever under 18 år

	Provins	Hovedstad
1. år	79.000 kr.	81.000 kr.
2. år	84.500 kr.	87.000 kr.
3. år	90.000 kr.	92.500 kr.

4. år	96.500 kr.	99.500 kr.
-------	------------	------------

b) b) for elever over 18 år

	Provins	Hovedstad
1. år	99.500 kr.	102.000 kr.
2. år	105.000 kr.	107.500 kr.
3. år	112.750 kr.	116.000 kr.
4. år	118.750 kr.	122.500 kr.

Stk. 2. For kontor- og klinikassistentelever med en elevtid under 4 år afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Stk. 3. For voksenuddannelseselever, dvs. elever som er fyldt 25 år ved ansættelsen, sker aflønningen under hele elevtiden med

Provins	Hovedstad
168.261 kr.	170.000 kr.

Stk. 4. 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
168.261 kr.	172.500 kr.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 3 og 4:

Det er aftalt, at basislønnen for provinssatsen forhøjes til 168.261 kr. årligt (niveau 1997) pr. 1. april 2011.

Stk. 5. 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. 6. 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 Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside,

www.ams.dk

, og udgør pr. 1. januar 2011 1,14 kr. pr. kilometer.

§ 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	168.261 kr.	170.000 kr.
trin 2	-	177.000 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	196.200 kr.	204.200 kr.
Sats II	206.450 kr.	214.450 kr.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 1:

Det er aftalt, at basislønnen på sats I for provins og hovedstad forhøjes med 1.500 kr. årligt (niveau 1997) pr. 1. april 2011.

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

Stk. 4. 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. 5. 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. 6. Ved afsluttet uddannelse som Administrationsøkonom (KVU), sker indplacering i løngruppe 2, sats II.

Stk. 7. Ved afsluttet statonomuddannelse eller arbejdsrelevant akademimerkonomuddannelse 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. 8. 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. 9. 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	221.400 kr.	228.300 kr.
II	237.000 kr.	241.000 kr.
III	262.000 kr.	
IV	282.000 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 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 løngruppe 3, sats IV, jf. § 4 om særskilte stillinger.

§ 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 henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 976 af 19. oktober 2009 om erhvervsakademiuddannelse (AK) inden for laboratorieområdet.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 1:

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

Stk. 2. Praktikanter under virksomhedsuddannelsen aflønnes med 124.000 kr.

Stk. 3. Praktikanten, hvis praktikperiode forlænges, uden at det skyldes en af den pågældende tilregnelig årsag, aflønnes indtil udgangen af den måned, hvori uddannelsen afsluttes, med 172.400 kr.

Stk. 4. KVVU-voksenpraktikanter, dvs. praktikanter der er fyldt 25 år ved ansættelsen, aflønnes under hele praktikken med 168.261 kr.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 4:

Det er aftalt, at basislønnen til KVVU-voksenpraktikanter forhøjes til 168.261 kr. årligt (niveau 1997) pr. 1. april 2011.

Ferie

Ferielovens § 9 (lovbekendtgørelse nr. 762 af 27. juni 2011) finder anvendelse for praktikanter ferie. Ferie efter disse regler har som forudsætning, at praktikanten er ansat i den pågældende institution i hele praktikperioden.

Med hensyn til feriens placering indebærer reglerne, at en praktikant, der påbegynder praktiktiden mellem 1. januar og 30. juni, vil være berettiget til 25 dages ferie fra den 1. maj i det pågældende kalenderår. Praktikanten, der påbegynder praktiktiden i perioden 1. juli til 31. december, er berettiget til 25 dages ferie fra den 1. maj i det efterfølgende kalenderår.

Forbliver en praktikant i institutionen efter gennemført laborantuddannelse, kan der ydes ferie med løn som månedslønnet laborant, i det omfang de 25 dages ferie ikke allerede er afholdt i praktiktiden. Der vil ved forbliven i institutionen således højst kunne ydes i alt 25 dages ferie med løn i hvert ferieår.

§ 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 168.261 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	194.500 kr.
Sats II	209.700 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:

- a) Uddannelse og eksamen iht. Undervisnings- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 622 af 10. juli 1992 om laborantuddannelsen eller
- b) 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 KVU-uddannede laboranter, der er uddannet i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 976 af 19. oktober 2009 om erhvervsakademiuddannelse (AK) inden for laboratorieområdet 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, som efter hidtidig praksis ville være klassificeret som overassistent 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 afgangsbetegnelse iht. den af Undervisningsministeriet etablerede forsøgsuddannelse, eller iht. en af Undervisningsministeriet fastsat bekendtgørelse om miljøteknikeruddannelsen.

§ 20. Løngruppe 3

Basislønnen i løngruppe 3 udgør 224.500 kr.

Stk. 2. Til løngruppe 3 henføres laboranter, miljø- og laboratorieteknikere, der udfører mere kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter relevant uddannelse og længerevarende erfaring, og som efter hidtidig praksis ville være klassificeret som laboratoriefuldmægtig f.eks.

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

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

§ 21. Løngruppe 4

Basislønnen for løngruppe 4 udgør 241.000 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 og som efter hidtidig praksis ville blive klassificeret som laboratoriekoordinator 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 263.500 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 282.000 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.

§ 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.

§ 28. Løngruppe 1

Løngruppe 1 omfatter ufaglærte it-medarbejdere.

Basislønnen udgør på årsbasis 190.000 kr.

Stk. 2. Oprykning til løngruppe 2, trin 1 sker, når betingelserne for indplacering i § 30, stk. 1 er opfyldt.

Cirkulærebemærkninger:

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	200.000 kr.
Trin 2	210.000 kr.
Trin 3	220.000 kr.
Trin 4	228.000 kr.
Trin 5	240.200 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 anciennitetsgivende beskæftigelse, kan den samlede anciennitet ikke overstige fuldtidsnormen.
- 2) Yderligere lønanciennitet ved forudgående relevant beskæftigelse med it-arbejde.
- 3) 1 års lønanciennitet per gennemført hele uddannelsesår ud over 2 år ved it-faglige erhvervsuddannelser (EUD).

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

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

Eksempler på relevant videregående it-uddannelse er universiteternes datalogistudium, handelsskolerne 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 udgangs-

punkt i løngruppe 2, trin 1, med mindre relevant beskæftigelse med it-arbejde berettiger indplacering på et højere trin (eller højere løngruppe).

KVU-uddannede multimediedesignere kan omfattes af denne aftale, såfremt der sker ansættelse som it-medarbejder med arbejdsopgaver i henhold til bilag 10. 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: 251.000 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: 262.000 kr.

§ 33. Særskilte stillinger

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

Kapitel 6. Timelønnede

§ 34. Timelønnede

For timelønnede sker den lønmæssige placering 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, der er beskæftiget 15 timer ugentlig og derover, overgår til aflønning på 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.

§ 35. Studerende

Studerende, der beskæftiges som kontorfunktionærer, og som er aktive studerende og dokumenterer at være indskrevet ved en højere læreanstalt, aflønnes efter følgende anciennitetsbaserede skalatrinsforløb: To-årigt skalatrin 8 som begyndelsesløn, to-årigt skalatrin 9 og skalatrin 11 som slutløn. Oprykningen 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 ved en højere læreanstalt i 2 år og bestået de forudsatte prøver og eksaminer, kan der ydes et kvalifikationstillæg på 2,18 kr. pr. time (okt. 1997-niveau), 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 7 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 11 og 11d, og som er beskæftiget med arbejde som nævnt i bilag 10, 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 87,44 kr. (okt. 1997-niveau) og er fuldt pensionsgivende, jf. § 7 i OAO-S-fællesoverenskomsten.

Stk. 3. Der kan ydes op til to kvalifikationstillæg af 2,50 kr. per time (okt. 1997-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.

Kapitel 7. Arbejdstid mv.

§ 37. Arbejdstid

Ansatte under denne aftale er omfattet af den til enhver tid gældende aftale 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 overtidbetaling, udgør 1/1924 af den samlede faste løn (eksklusiv eventuelt rådighedstillæg). Overtidstillæg ydes efter arbejdstidsreglerne.

Cirkulærebemærkninger til § 37:

Der er fastsat et særligt regelsæt om arbejdstid i forbindelse med laboranternes deltagelse i togter/feltarbejde. Dette regelsæt følger af bilag 8.

Kontorelever og laboratoriepraktikanter kan indgå i lokale aftaler om flekstid.

Kapitel 8. Opsigelse og afsked

§ 38. 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 § 38:

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

§ 39. Ikrafttrædelse og opsigelse af aftalen

Denne organisationsaftale gælder fra 1. april 2011 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Samtidig hermed ophæves organisationsaftale af 14. oktober 2008 (Perst. nr. 065-08).

København, den 25. oktober 2011

HK/Stat
Thora Pedersen
Dansk Laborant-Forening
Helle Vendelbo Jensen
SAM-DATA
Pia Brade

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mogens Esmarch

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) Freelance tolke (undtaget ansatte ved Dansk Røde Kors, Asylafdelingen)
- e) Andre personalegrupper, som der er enighed om at henføre til organisationsaftalen.

§ 3. Organisationsaftalen omfatter laboranter herunder:

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

§ 4. Organisationsaftalen omfatter it-medarbejdere, herunder it-medarbejdere under uddannelse, beskæftiget med arbejde som nævnt i bilag 10, 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 11.

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
- b) kontorfunktionærer m.fl. i Statsvirksomheden BornholmsTrafikken.

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

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

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:

- Efter- og videreuddannelse.
- Ansvarlighed.
- Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet, f.eks. specialviden, lokalkendskab og bredde i viden.
- Fleksibilitet og omstillingsparathed.
- Serviceorientering.
- Fornyelse og strategisk tænkning.
- Rutine, sikkerhed og arbejds kvalitet.
- Selvstændighed i jobbet.
- Engagement, initiativ og kreativitet til fremme af opgaveløsningen.
- Samarbejde og social ansvarlighed.
- Individuelle resultater.
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- Rekruttering og fastholdelse.
- Erfaring fra jobbrokeri, jobbytte eller lignende.
- Formidlingsevner.
- Jobopfyldelse.

Kontorfunktionærer

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- Specialistfunktioner.
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.

- Selvstændig beslutningskompetence.
- Budgetansvar.
- Komplex opgavevaretagelse.
- Konsulentfunktioner.
- Oplærings- eller uddannelsesfunktioner.
- Omstillings- og udviklingsopgaver.
- Projektdeltagelse.
- It-brugeransvarlig.
- Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver.
- Brugerkontakt mv.
- Kompensation for særlige ulemper.

Laboranter

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- Praktikvejleder, uddannelsesansvarlig.
- Projektdeltagelse, -ledelse, deltagelse i udvalg/nævn og bestyrelsesposter af betydning for institutionen mv.
- Ledelseskompetence, herunder prioritering, koordineringsopgaver og opgavefordeling samt personaleansvar.
- Konsulentfunktioner.
- Opgaver vedr. kvalitetssikringssystemer.
- Akkrediteringsopgaver.
- Metodeudviklings- og valideringsopgaver.
- Specialistfunktioner.
- Budgetansvar.
- Varetagelse af eksterne kontakter til samarbejdspartnere m.fl.
- Selvstændig beslutningskompetence.
- Opgaver af kompleks, tværgående og koordinerende art.

- Omstillings- og udviklingsopgaver.
- Planlægnings-, koordinerings- og instruktionsopgaver.
- Metodeudvikling og forsøgsplanlægning.
- Dokumentations- og formidlingsopgaver.
- Tilegnelse af nye teknikker og/eller brug af nyt udstyr i forhold til opgaveløsningen og fremtidig opgaveløsning.

It-medarbejdere

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- Specialistfunktioner.
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.
- Selvstændig beslutningskompetence.
- Konsulentfunktioner.
- Oplærings- eller uddannelsesfunktioner.
- Omstillings- og udviklingsopgaver.
- Projektledelse.
- Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver.
- Brugerkontakt mv.
- Kompensation for særlige ulemper.
- Sikkerhedsansvarlig/sikkerhedsadministration.
- Igangsætningsstyring af systemer/programmer.
- Test af systemer/programmer.
- Indkøbsfunktion.

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

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

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 21. april 2005 mellem Finansministeriet og CFU om kompetenceudvikling i statens institutioner, § 6 (Perst.nr. 017-05).

Med udgangspunkt i aftale af 29. april 2005 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (Perst.nr. 016-05), 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 (VFFV).

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. 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.

København, den 30. november 2005

HK/Stat
Peter Waldorff
Dansk Laborant-Forening
Lisbeth Holm Petersen
SAM-DATA
Pia Brade

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

Cirkulærebemærkninger til bilag 3:

Aftalen supplerer rammeaftalen med CFU om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner, der skal medvirke til, at kompetenceudvikling i staten bliver strategisk forankret og herigennem understøtte en løbende udvikling af de statslige medarbejders 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:

- a) 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
- b) at skabe sammenhæng mellem kompetenceudvikling og jobudvikling
- c) 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 kvalifikationstilæg 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 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 (okt. 1997-niveau):

elever under 18 år 5.400 kr.

elever fyldt 18 år 9.100 kr.

kontorassistenter 15.700 kr.

assistenter 15.700 kr.

overassistenter 16.500 kr.

kontorfuldmægtige 18.500 kr.

afdelingsledere 20.100 kr.

afdelingsleder I 21.700 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. Skalatrín 27 og 28 er tillagt det hidtil gældende skalatrínforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrín 27 opnås efter 2 år på skalatrín 26, uanset om tiden på skalatrín 26 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrín 26 er opnået, opnås skalatrín 27 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrín 28 opnås efter 2 år på skalatrín 27 dog senest efter i alt 4 år på skalatrín 26 og eventuelt skalatrín 27, uanset om tiden på skalatrín 26 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på skalatrín 26 er opnået, opnås skalatrín 28 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Kontorfuldmægtige aflønnet på skalatrín 27-33 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrínforløb:

27, 29, 31, 33, 35

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

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

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrínforløb:

32, 34, 36, 38, 40

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

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

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrínforløb:

39, 41, 43, 45

Alle trin er 2-årige. Skalatrín 45 er tillagt det hidtil gældende skalatrínforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrín 43, uanset om tiden på skalatrín 43 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrín 43 er opnået, opnås skalatrín 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 pensionsskalatrínforløb for ovennævnte kontorfunktionærer, tillægges 2 ekstra skalatrín til slutskalatrínnet i lønrammeforløbet eller til det pensionsskalatrín den enkelte kontorfunktionær på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrín 48.

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

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 lønsystemer 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 lønsystemer.

København, den 27. juni 2005

HK/Stat
Tina Green
Dansk Laborant-Forening
Gerda Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Pia Staniok

Eksempler på funktioner for it-medarbejdere, som er omfattet af organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/Stat-Samdata**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

Generelle bestemmelser

§ 1. 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 Finansministeriet 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 Finansministeriet, eller
- 2) efter organisationsaftale for it-medarbejdere indgået mellem PROSA/Offentlig og Finansministeriet.

Stk. 2. Dækningsområdet afgrænses ved institutioner.

Stk. 3. Det institutionelle dækningsområde, jf. bilag 11d) for de i stk. 1 nævnte organisationsaftaler pr. 31. december 2010, 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.

§ 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 overfor institutionen fremsætte krav om at overtage forhandlingsretten ved at dokumentere at repræsentere mere end 50 procent af de ansatte it-medarbejdere ved institutionen.

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

§ 4. Sammenlægning eller nydannelse af institutioner mv.

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

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

Cirkulærebemærkning:

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

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

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

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

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

Procedure for fremsættelse og behandling af krav om forhandlingsret

§ 6. Krav om forhandlingsretten fremsættes af organisationen overfor den enkelte institution.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkning:

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

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

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

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

Cirkulærebemærkning:

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

Stk. 8. Parterne i denne aftale er enige om, at sager om fastlæggelse af forhandlingsretten skal behandles hurtigst muligt. Såfremt der ikke foreligger en afklaring af et krav om forhandlingsretten i rimelig tid

fra kravets fremsættelse, normalt inden 4 uger, kan spørgsmålet om fastlæggelse af forhandlingsretten kræves forhandlet af organisationsaftalens parter efter reglerne i vedkommende hovedaftale om mægling og voldgift.

Andre bestemmelser

§ 7. Ret til at forblive i hidtidig pensionskasse.

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

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft 1. januar 2011. Aftalen kan opsiges efter tilsvarende bestemmelser og samtidig med vedkommende organisationsaftale, dog tidligst til udløbet af den overenskomstperiode, der træder i kraft den 1. april 2011.

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

Stk. 3. Med virkning fra 1. januar 2011 ophæves aftale af 22. december 2000 om procedure for ændring af dækningsområderne for edb-aftalerne i staten.

København, den 14. december 2010

HK/Stat

Thora Pedersen

SAM-DATA

Pia Brade

PROSA/Offentligt

Erik Swiatek

Centralorganisationen af 2010

Peter Ibsen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Mogens Esmarch

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.

☐ Organisation 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 underskrivende 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 overenskomstområde efter reglerne i denne aftale.

For modtagelse kvitteres.

....., den 20...

.....

(it-medarbejderen) (ansættelsesmyndigheden)

Vejledning til institutionerne

1. Målet med den nye aftale

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

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

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

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

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

2. Behandling af krav

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

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

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

Parterne anbefaler, at arbejdsgiveren ved opgørelse af krav om forhandlingsretten i de tilfælde, hvor organisationerne skal dokumentere at organisere flest it-medarbejdere ansat ved institutionen, retter henvendelse til den organisation, som ikke har fremsat det oprindelige krav, såfremt arbejdsgiveren ikke

har modtaget en medlemsliste indenfor 3 uger efter kravets fremsættelse. Denne henvendelse skal gøre organisationen opmærksom på, at man vil træffe afgørelse på det foreliggende grundlag, såfremt man ikke modtager en medlemsliste.

3. Opgørelse af antallet af medarbejdere

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

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

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

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

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

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

4. Udfærdigelse af protokollatet om forhandlingsretten

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

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

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

5. Konsekvenser af, at forhandlingsretten overgår til anden organisation.

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

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

-forhold der vedrører tiden før overgang til nyt overenskomstgrundlag.

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

6. Overførsel af medarbejderne til en anden organisationsaftale

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

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

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

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

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

Det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten pr. 31. december 2010

Institution	Prosa	HK
<i>05 Statsministeriet</i>		
- 051101 Departementet		X
<i>06 Udenrigsministeriet</i>		
- 061101 Udenrigstjenesten		X
- 061113 Dansk Center for Int.nat. studier og menneskeret		X
<i>07 Finansministeriet</i>		
- 071101 Departementet		X
- 071201 Økonomistyrelsen		X
- 071401 Personalestyrelsen		X
- 071601 Slots og Ejendomsstyrelsen	X	
- 071701 Statens IT		X
<i>08 Økonomi- og Erhvervsministeriet</i>		
- 081111 Det Økonomiske Råd	X	
- 082121 Erhvervs- og Selskabsstyrelsen		X
- 082141 Patent- og Varemærkestyrelsen		X
- 082301 Finanstilsynet		X
- 082401 Forbrugerstyrelse		X
- 085101 Danmarks Statistik	X	
- 087114 Maritime uddannelser		X
<i>09 Skatteministeriet</i>		
- 091101 og 092101 Departementet og SKAT		X
<i>11 Justitsministeriet</i>		
- 111101 Departementet		X
- 111161 Datatilsynet		X
- 112301 Politiet og anklagemyndigheden		X
- 113103 Direktoratet for Kriminalforsorgen		X
- 113103 Kriminalforsorgen i anstalter		X
- 114101 Domstolsstyrelsen		X
- 114102 Retterne		X
<i>12 Forsvarsministeriet</i>		
- 121101 Departementet		X
- 122101 Forsvarskommandoen		X
- 122103 Hjemmeværnet	X	
- 123101 Farvandsvæsenet	X	
- 124101 Redningsberedskabet		X

15 Socialministeriet

- 151101 Departementet		X
- 151121 Ankestyrelsen		X
- 151301 SFI Det Nat. Forskningscenter for Velfærd	X	
- 157202 Kofoeds Skole		X

16 Indenrigs- og Sundhedsministeriet

- 161101 Departementet		X
- 161111 Sundhedsstyrelsen		X
- 161116 Lægemiddelstyrelsen		X
- 161121 Sundhedsvæsenets Patientklagenævnet		X
- 163309 Kennedy Centret		X
- 163501 Statens Serum Institut		X

17 Beskæftigelsesministeriet

- 171101 Departementet		X
- 171921 Forligsinstitutionen		X
- 172101 Arbejdstilsynet		X
- 172102 Forskningscenter for Arbejdsmiljø		X
- 172301 Arbejdsskadestyrelsen		X
- 173101 Arbejdsdirektoratet		X
- 174401 Beskæftigelsesregioner		X
- 174403 Beskæftigelsesindsats		X
- 175101 Pensionsstyrelsen		X

18 Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

- 181101 Departementet	X	
- 181115 Udlændingetjenesten		X
- 182103 Indkvartering af asylansøgere		X

19 Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

- 191101 Departementet		X
- 191103 Forsknings- og Innovationsstyrelsen	X	
- 191104 IT- og Telestyrelsen	X	
- 191109 CIRIUS	X	
- 192201 Københavns Universitet	X	
- 192205 Aarhus Universitet	X	
- 192211 Syddansk Universitet	X	
- 192215 Roskilde Universitetscenter	X	
- 192217 Aalborg Universitet	X	
- 192221 Handelshøjskolen i KBH	X	
- 192237 Danmarks Tekniske Universitet	X	
- 192245 IT-Universitetet i København	X	
- 192702 Jordbrugsforskning	X	
- 195103 Dansk Dekommissionering	X	
- 195540 Tilskud til Forskningsinstitutioner		X

20 Undervisningsministeriet

- 201101 Departementet	X	
- 201111 SU-styrelsen	X	
- 203101 Erhvervsuddannelser		X
- 203901 Forsøgs- og udviklingsarbejde	X	
- 204202 Almene Gymnasielle udd. og HF	X	
- 204251 Sorø Akademis Skole	X	
- 204301 Private gymnasier	X	
- 206101 Erhvervsakademiuddannelser mv.		X
- 206806 Professionshøjskoler	X	
- 207401 Almene voksenuddannelser	X	
- 207802 Institutioner for almene voksenudd.	X	
- 208111 Danmarks Evalueringsinstitut	X	
- 208211 UNI-C	X	

21 Kulturministeriet

- 211101 Departementet		X
- 211130 Kulturministeriets Koncerncenter	X	
- 212301 Det Kongelige Teater og Kapel	X	
- 212402 Det Danske Filminstitut	X	
- 213113 Det Kongelige Bibliotek	X	
- 213113 Statsbiblioteket Århus	X	
- 213121 Danmarks Blindbibliotek	X	
- 213201 Statens Arkiver	X	
- 213304 Kulturarvsstyrelsen	X	
- 213311 Nationalmuseet	X	
- 213321 Statens Museum for Kunst	X	
- 213333 Tilskud til museer	X	
- 214107 Arkitektskolen Aarhus	X	
- 214108 Kunstakademiets Arkitektskole	X	
- 214115 Danmarks Designskole	X	
- 214121 Det Kgl. Danske Musikkonservatorium	X	
- 214122 Det Jyske Musikkonservatorium		X
- 214141 Den Danske Filmskole	X	
- 214151 Danmarks Biblioteksskole		X
- 214225 Designskolen Kolding	X	

23 Miljøministeriet

- 231101 Departementet		X
- 232101 Miljøstyrelsen		X
- 234101 By- og Landskabsstyrelsen		X
- 234110 Statslige Miljøcentre		X
- 235101 Skov og Naturstyrelsen		X
- 239101 Kort- og Matrikelstyrelsen		X

24 Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

- 241101 Departementet	x	
- 242101 Direktoratet for FødevareErhverv		x
- 243111 Plantedirektoratet	x	
- 243201 Fødevarestyrelsen		x
- 243710 Fiskeridirektoratet	x	
<i>28 Transportministeriet</i>		
- 281101 Departementet		x
- 282110 Vejdirektoratet	x	
- 282201 Færdselsstyrelsen	x	
- 283101 Statens Luftfartsvæsen		x
- 283301 Lufttrafiktjeneste Danmark		x
- 284201 Kystdirektoratet		x
<i>29 Klima- og Energiministeriet</i>		
- 292101 Energistyrelsen	x	
- 293101 Danmarks Meteorologiske Institut		x
- 294101 GEUS	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

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Erik Lykke Hansen

Pia Staniok