



Cirkulære om

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

2002

Indhold	Side
 Cirkulære	
Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	3
 Organisationsaftale	
§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	11
§ 2. Antagelse.....	11
§ 3. Anciennitet	12
§ 4. Lønssystemet mv.	13
§ 5. Basisløn	13
§ 6. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn.....	13
§ 7. Lønregulering.....	14
§ 8. Pension.....	14
§ 9. Forhandling om indgåelse/opsigelse af aftaler... ..	14
§ 10. Personligt tillæg for medarbejdere ansat før 1. januar 1998	15
§ 11. Arbejdstid mv.	15
§ 12. Rejsetid.....	15
§ 13. Pauser	16
§ 14. Overarbejde.....	16
§ 15. Fridage.....	17
§ 16. Opsigelsesvarsel.....	17
§ 17. Timelønnede IT/edb-medarbejdere	18
§ 18. Diskretionspligt	18
§ 19. Flyttegodtgørelse	18
§ 20. Organisationsaftalens varighed	18
 Bilag 1. Organisationsaftalens geografiske område	 21
Bilag 2. Funktionsbeskrivelse	23
Bilag 3. Tillæg til ansættelsesbrev	25
Bilag 4. Procedure for ændring af dækningsområde	27
Bilag 5. Uddrag af tjenestemændenes arbejdstidsregler.....	31
Bilag 6. Eksempler på kriterier til anvendelse ved lokale forhandlinger.....	35
Bilag 7. Protokollat om edb-medarbejdere omfattet af civilarbejderloven.....	37
Bilag 8. Aftale om læring, styrket kompetenceudvikling og deltagelse i visse videreuddannelser for IT/edb-medarbejdere (HK) i statens tjeneste	39

Cirkulære om organisationsaftale for IT/edb-medarbejdere (HK) i statens tjeneste

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og HK/STAT, SAM-DATA har den 4. oktober 2002 indgået organisationsaftale for IT/edb-medarbejdere i staten (HK).

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 det samlede overenskomstgrundlag.

2. Organisationsaftalen indeholder et permanent nyt lønsystem, der er indgået i henhold til Rammeaftalen om nye lønsystemer mellem Finansministeriet og CFU, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i organisationsaftalen.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

3. Til § 1. Dækningsområdet

Opmærksomheden henledes på, at dækningsområdet er ændret. Med virkning fra 1. april 2001 sker overførsel af Det Jyske Musikkonservatorium og Økonomiministeriets departement til organisationsaftalen for IT/edb-medarbejdere (HK). Med virkning fra 31. juli 2002 omfattes Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integrations departement. Ændringerne fremgår af det nye bilag 1. IT/edb-medarbejdere ved Post Danmark er ikke længere omfattet af aftalen. Endelig er der taget højde for ressortomlægningerne af 27. november 2001 i bilag 1.

Omflytning mellem de to organisationsaftalers dækningsområder sker pr. 1. april i ulige år, jf. aftale om procedure for ændring af dækningsområder for edb-aftalerne i staten (bilag 4). Der vil således kunne ske omflytning pr. 1. april 2003. I henhold til aftalen vil Finansministeriet underrette ministerier og styrelser og udsende nyt bilag 1 til de to organisationsaftaler.

Der er mellem parterne enighed om følgende fsva. institutioner, der overføres til Finansministeriets forhandlingskompetence og således ikke ved overførslen aflønnes efter en af de to edb-aftaler:

Forudsætningen i Aftale om procedure for ændring af dækningsområde for edb-aftalerne i staten af 22. december 2000 i § 1 om, at edb-medarbejdere enten aflønnes i henhold til organisationsaftalen for IT/edb-medarbejdere (HK) eller organisationsaftalen for edb-medarbejdere (PROSA) skal tolkes således, at de pågældende *skal* aflønnes i henhold til organisationsaftalen for IT/edb-medarbejdere (HK) eller organisationsaftalen for edb-medarbejdere (Prosa), såfremt organisationerne ved navnelister dokumenterer at have mindst 50 pct. af edb-medarbejderne i institutionen som medlemmer.

4. Til § 2. Antagelse

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

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

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

Ud over det, som bilag 3, optagne tillæg til ansættelsesbrev henstilles det, at der om ansættelsesforholdet i øvrigt indgås aftale i overensstemmelse med det, ved cirkulære af 20. august 2002 (Perst. nr. 036-02), udsendte ansættelsesbrev.

5. Til § 3. Anciennitet

Opmærksomheden henledes på, at § 3 og bilag 2 er ændret.

Såfremt der er tale om andre former for edb-uddannelse end de i § 3 stk. 3 nævnte, forventes spørgsmålet om eventuel godkendelse forelagt for Personalestyrelsen.

Informatikassistenter er omfattet af organisationsaftalen for kontorfunktionærer. For informatikassistenter, som undtagelsesvis måtte blive ansat som IT/edb-medarbejdere, foretages ikke det, i § 3 stk. 2, nævnte fradrag.

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

6. Til §§ 4 og 6. Lønssystemet mv.

1. Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder f.eks. hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af det nye lønsystem. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

De centrale parter (Finansministeriet og CFU) har i forbindelse med rammeaftalen om nye lønsystemer forudsat, at der på den enkelte arbejdsplads formuleres en lokal lønpolitik inden for rammerne af en evt. overordnet lønpolitik for det pågældende ministerieområde mv.

Den lokale lønpolitik bør indeholde en overordnet beskrivelse af, hvordan lønsystemerne kan understøtte institutionernes strategiske mål, og hvordan lønnen kan indgå i et samspil med personalepolitikken og kompetenceudviklingen af de ansatte på arbejdspladsen.

Spørgsmål om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som element i lønpolitikken.

Det anbefales, at de involverede parter tillige afklarer, hvorledes institutionernes generelle lønpolitik udmøntes mere konkret i relation til de enkelte personalegrupper, herunder hvilke tillægskriterier og tillægsformer der er specielt relevante for disse grupper.

2. Det er ikke et formål med lønreformen, at denne skal medføre besparelser i lønsummen. Formålet er at opnå en fortsat målrettet og hensigtsmæssig anvendelse af lønsumsmidlerne.

I de nye lønsystemer erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsgdannelse.

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Parterne er enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler, herunder lønfastsættelse for nyansatte, indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis organisationen.

Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst mulige omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til de ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsættes, at HK/STAT i videst mulige omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

7. Til § 6. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

Der kan lokalt indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

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

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg. Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om efterfølgende honorering af en særlig indsats.

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

8. Til § 6. Tillidsrepræsentanternes lønvilkår

Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer, og skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

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

Såfremt der er indgået en forhåndsftale for vedkommende personalegruppe, omfattes tillidsrepræsentanten af en sådan aftale.

9. Til § 8. Pension

Basislønnen samt varige og midlertidige tillæg i henhold til § 6 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til StK:Pension, medmindre den pågældende er omfattet af en tjenstemandspensionslignende pensionsordning, jf. bilag 7. Midlertidige tillæg aftalt før 1. april 2002 berøres ikke af ændringen.

10. Til § 9. Forhandling om indgåelse og opsigelse af lokale aftaler

Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel medmindre andet aftales.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen

fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed tillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

11. Til § 10. Personligt tillæg

Eksisterende udligningstillæg ændres til personlige tillæg. Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

12. Til bilag 1

Opmærksomheden henledes på, at aftalens geografiske dækningsområde er ændret pr. 1. april 2001.

13. Til bilag 7

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

14. Til bilag 8

IT/edb-medarbejdere er omfattet af Aftale af 23. januar 2002 mellem Finansministeriet og HK/STAT om læring, styrket kompetenceudvikling og deltagelse i videreuddannelse for IT/edb-medarbejdere i statens tjeneste.

15. Øvrigt

Hvis der i løbet af overenskomstperioden opstår behov/henvendelser fra edb-ansat personale kan parterne aftale, at Rammeaftale af 23. januar 2002 om mobilitet for kontorfunktionærer i staten, jf. organisationsaftalen for kontorfunktionærer, kan finde anvendelse på det pågældende ministerområde.

Parterne er enige om, i perioden, at indlede forhandlinger om en sammenlægning af organisationsaftalerne for IT/edb-medarbejdere (HK) i statens tjeneste og edb-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste.

Parterne undersøger i fællesskab forskelle og ligheder mellem de to edb-aftaler.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 8. januar 2000 (Perst. nr. 084-00).

Eventuelle tvivlsspørgsmål kan forelægges for Personalestyrelsen.

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 22. oktober 2002.

P.M.V.
E.B.
Eva Leisner

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

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger StK-fællesoverenskomsten.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Personligt, geografisk og arbejdsmæssigt gyldighedsområde:

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

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

Stk. 2. IT/edb-medarbejdere ved DSB og Banestyrelsen er alene omfattet af §§ 3-10 samt 18 og 19, men er i øvrigt omfattet af HK/STAT's overenskomster med henholdsvis DSB og Banestyrelsen.

Stk. 3. IT/edb-medarbejdere ved Post Danmark er ikke omfattet af aftalen.

§ 2. Antagelse

Ved ansættelsen udleveres til IT/edb-medarbejderen det tillæg til ansættelsesbrev, der er optaget som bilag 3. Endvidere udleveres et eksemplar af organisationsaftalen. En genpart af ansættelsesbrevet og tillægget til ansættelsesbrevet tilstiles HK/STAT.

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

Stk. 3. Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

§ 3. Anciennitet

Aflønning som IT/edb-medarbejder forudsætter, at vedkommende er fyldt 20 år og er beskæftiget med arbejde, som nævnt i bilag 2.

Stk. 2. Indplacering

Personer, der har et uddannelsesniveau svarende til nedenstående eksempler, jf. stk. 3, indplaceres på trin 1

eller

Personer, der har erhvervet et tilsvarende kompetenceniveau gennem forudgående beskæftigelse ved IT/edb-arbejde, men ikke besidder et godkendt uddannelsesniveau fradrages to år ved opgørelsen af edb-ancienniteten. Det vil normalt være en forudsætning, at der under ansættelsen som IT/edb-medarbejder finder uddannelse sted.

- Personer, der ikke har den fordrede anciennitet eller ikke er fyldt 20 år, samt personer, der antages til uddannelse i edb, aflønnes med 95 pct. af trin 1.
- Personer, der har opnået et tilsvarende kompetenceniveau gennem forudgående oplæring af mindst to års varighed ved IT/edb-arbejde i vedkommende institution, kan indplaceres på nærmeste højere løntrin i forhold til hidtidig aflønning og således, at næste alderstrin opnås, når den, efter indplaceringen, erhvervede IT/edb-anciennitet berettiger hertil.

Stk. 3. Eksempler på uddannelsesniveauer

- to gennemførte semestre ved universiteternes datalogistudium
- afsluttet 2. semester på handelsskolernes uddannelse som datamatiker
- efter konkret vurdering; to gennemførte semestre på visse af IT-højskolens diplom- og masteruddannelser
- gennemført uddannelsen som multimediedesigner.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Såfremt der har været anciennitetsgivende beskæftigelse samtidig med de nævnte uddannelser i stk. 3, kan den samlede anciennitet højst andrage 7,4 timer pr. dag.

§ 4. Lønssystemet mv.

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

Stk. 2. Der kan lokalt indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

§ 5. Basisløn

Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. okt. 1997).

Basisløntrin	Basisløn
1	192.000 kr.
2	206.000 kr.
3	217.000 kr.
4	224.000 kr.
5	229.000 kr.

Samtlige trin er et-årige.

§ 6. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

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

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

- Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer.
- Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige

arbejdsmarked.

d. Hensyn til rekruttering og fastholdelse.

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

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

§ 7. Lønregulering

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

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

§ 8. Pension

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

Stk. 2. Pr. 1. april 2002 indbetales pensionsbidrag af midlertidige tillæg, idet allerede aftalte midlertidige tillæg ikke berøres af ændringen.

§ 9. Forhandling om indgåelse/opsigelse af lokale aftaler

Forhandling om indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i CFU-rammeaftalen om nye lønsystemer, §§ 12-14.

Stk. 2. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte lokale aftale, eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 10. Personligt tillæg til medarbejdere ansat før 1. januar 1998

Til IT/edb-medarbejdere, som er ansat før 1. januar 1998, og som ved indplacering i det nye lønsystem har fået en samlet løn, der er lavere end den

hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk.2. Det personlige tillæg er pensionsgivende.

§ 11. Arbejdstid mv.

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

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

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

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

Stk. 4. I øvrigt følges tjenestemændenes regler om arbejdstid, §§ 5, 8, 12, 13, 14 og 15 i Aftale af 12. april 2000 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel m.fl. (Fhst. nr. 026-00), jf. bilag 5.

§ 12. Rejsetid

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

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

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

§ 13. Pauser

IT/edb-medarbejderne har i arbejdstiden ret til følgende spisepause:

Under 1/2 arbejdstidingen pause,
fra 1/2 - 2/3 arbejdstid15 minutters pause,
2/3 arbejdstid og derover indtil 1/2 times pause.

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

§ 14. Overarbejde

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

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

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

Overarbejdsbetaling ydes pr. påbegyndt halve time.

Arbejde på frilørdage beregnes som almindeligt overarbejde.

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

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

Stk. 4. Hvis en IT/edb-medarbejder tilkaldes til overarbejde efter at have forladt arbejdspladsen ved normal arbejdstids ophør, og tilkaldet ikke sker under pålagt rådighedstjeneste, ydes der for tilkaldet en timeløn med tillæg af 50 pct.

Tjeneste under tilkald, der ikke er led i rådighedstjeneste, medregnes med det faktisk præsterede antal timer, dog mindst 3 timer.

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

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

§ 15. Fridage

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

Tjeneste på mistede fridage behandles som overtid i henhold til § 14.

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

§ 16. Opsigelsesvarsel

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

Stk.2. Det forhold, at den i stk. 1 nævnte medarbejder ved direkte overgang til ansættelse i en anden statsinstitution bevarer et oparbejdet opsigelsesvarsel, hindrer ikke det nye ansættelsessted i, med den pågældende, at indgå sædvanlig kontrakt om, at vedkommende i de første 3 måneder er ansat på prøve, og at opsigelsesvarslet i dette tidsrum er 14 dage fra institutionens side.

§ 17. Timelønnede IT/edb-medarbejdere

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

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

Stk. 3. Ved overgang til ansættelse på månedsløn medregnes ansættelsen som timelønnet som anciennitetsgivende. Med hensyn til betaling for overarbejde henvises til § 14.

§ 18. Diskretionspligt

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

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

§ 19. Flyttegodtgørelse

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

§ 20. Organisationsaftalens varighed

Denne aftale gælder fra 1. april 2002. Den kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

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

København, den 4. oktober 2002

HK/STAT
Peter Waldorff

SAM-DATA
Erik Lykke Hansen

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

Organisationsaftalens geografiske område¹

Beskæftigelsesministeriet med **undtagelse af**

Sekretariatet for Arbejdsmarkedets Ankenævn og
Arbejds miljøklagenævnet,
Arbejdsskadestyrelsen og
Copenhagen Centre

Finansministeriet

Forsvarsministeriet med **undtagelse af**

Farvandsvæsenet

Indenrigs- og Sundhedsministeriet med **undtagelse af**

Statens Institut for Folkesundhed

Justitsministeriet

Miljøministeriet med **undtagelse af**

Danmarks og Grønlands geologiske Undersøgelse

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og integration med **undtagelse af**

Udrykningsholdet

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri med **undtagelse af**

departementet,
Plantedirektoratet,
Fiskeridirektoratet med tilhørende institutioner,
Danmarks Fiskeriundersøgelser og
Fødevareøkonomisk Institut

Skatteministeriet

Statsministeriet

Trafikministeriet med **undtagelse af**

Vejdirektoratet og
Færdselsstyrelsen

Udenrigsministeriet med **undtagelse af**

Center for Menneskerettigheder og
Center for Freds- og Konfliktforskning

Økonomi- og Erhvervsministeriet med **undtagelse af**

Det Økonomiske Råd,
Danmarks Statistik og
Energistyrelsen

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

Under Kulturministeriet **omfattes**

departementet

Danmarks Biblioteksskole i København og Aalborg og

Det Jydske Musikkonservatorium

Under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling **omfattes**

departementet

Bornholms Forskningscenter og Institut for Grænseforskning

(samt øvrige institutioner inden for § 19.55.40 på finansloven)

Under Socialministeriet **omfattes**

Den Sociale Ankestyrelse

Under Undervisningsministeriet **omfattes**

Danmarks Forvaltningshøjskole,

Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning,

Tilskud til AMU-centre,

De Sociale Højskoler og

Erhvervsskolerne

Bilag 2

Eksempler på funktioner for IT/edb-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 funktioner, og at arbejdsopgaverne udfylder mindst 50 pct. af arbejdstiden.

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

Eksempler på funktioner

1. Overvågning og drift af servere, sikring af produktions- og/eller programafvikling samt ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af systemerne.
2. Tilrettelæggelse og planlægning af produktions- og/eller programafvikling og kontrol af data.
3. Konfigurering, installering og administration af servere og andre datamaskiner.
4. Analysering, design, programmering, systemering, implementering, tilretning, dokumentation og vedligeholdelse af edb-systemer, herunder programmering af hjemmesider og multimedieproduktion.
5. Konfigurering og implementering af standardprogrammel og operativsystemer.
6. IT/edb-projektledelse, -afgrænsning og implementering.
7. Brugerservice i forbindelse med undervisning og vejledning i brug af institutionens software. Support i forbindelse med brugernes anvendelse af

hardware og software.

8. Databaseadministration og databiblioteksarbejde, herunder udtræk af data.
9. Systemkonstruktion og systemprogrammering, hvilket bl.a. omfatter udarbejdelse og vedligeholdelse af styresystemer og hjælpeprogrammer, modifikation af eller tilføjelse til eksisterende programmel, konstruktion og afprøvning af nye systemer. Endvidere medvirken ved planlægning og installation af hardware samt ved system- og databaseadministration.
10. Systemplanlægning, herunder planlægning af forløbet ved nye systemer, udarbejdelse af kravspecifikationer, styring af forbruget af tid og ressourcer ved edb-projekter og ansvar for den detaljerede konstruktion. Endvidere medvirken ved indførelse af nye edb-systemer.
11. Ansvar for sikkerhed og sikkerhedsimplementering. Fastlæggelse af krav til sikkerhed i systemerne samt adgangskontrol til anlæg og systemer. Overvågning af sikkerhed samt rapportering af overtrædelser. Planlægning af backup procedurer. Administration af adgang til systemer og anlæg.
12. Netværksadministration, herunder planlægning og implementering af netværk, konfigurering og optimering af netværksenheder samt overvågning, herunder firewall og routere.
13. Systemadministration, herunder administration af brugeres adgang til main frame, servere, netværk eller printere og tilrettelæggelse af backup procedurer.

Tillæg til

ANSÆTTELSESBREV

Funktionæren forpligter sig ved sin underskrift på dette tillæg til ansættelsesbrev til, uden yderligere varsel, at være omfattet af anden overenskomst fra en 1.april, såfremt ansættelsesstedet omflyttes til en anden organisations overenskomst-område efter reglerne i aftale af 22. december 2000 om procedure for ændring af dækningsområder for edb-aftalerne i staten.

Genpart af nærværende tillæg til ansættelsesbrev og af gældende organisations-aftale er ved ansættelsen udleveret til undertegnede funktionær.

....., den 20 ...

.....
(funktionæren)

.....
(ansættelsesmyndigheden)

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

§ 1. Udækkede institutioner

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

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

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

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

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

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

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

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

omflytning.

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

§ 3. Sammenlægning af institutioner mv.

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

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

§ 4. Ikrafttræden og opsigelse

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

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

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

Stk. 4. Med virkning fra 1. december 2000 ophæves procedureaftale af 20. oktober 1983.

København den 22. december 2000

HK/STAT
Peter Waldorff

PROSA/STAT
Steen Andersen

SAM-DATA
Erik Lykke Hansen

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

Uddrag af visse af de for tjenestemænd gældende arbejdstidsregler efter cirkulære af 12. april 2000 (Fhst. nr. 026-00)

Arbejdstid

§ 5. For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller ifølge en godkendt tjenestefordeling er udført i tiden kl. 17-6, ydes der 3 timers frihed. I beregningen indgår tillige tjeneste, der udføres i tiden kl. 14-17 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 17.

Stk. 2. Den således indtjente frihed afvikles ved tildeling af ekstra fridage af den i § 14, stk. 2, fastsatte længde.

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

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

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

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

Rejsetid

§ 6. Ved tjeneste uden for hjemstedet medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid.

Stk. 2. Ved rejse til udlandet medregnes dog kun halvdelen af rejsetiden som arbejdstid, medmindre andet hidtil har været gældende i de enkelte styrelser/institutioner.

Stk. 3. Rejsetid i udlandet kan dog medregnes med indtil fuld tid, hvis tjenestemandens arbejdstidstal ellers ville blive lavere end den normale arbejdstid for pågældende dag.

Stk. 4. Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 8.00 medregnes ikke som arbejdstid, hvis der er stillet soveplads til rådighed for tjenestemanden.

Rådighedstjeneste

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

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte bestemmelser kan fraviges, når dette efter rådighedstjenestens karakter må anses for rimeligt.

Fridage

§ 12. Det tilkommer hver tjenestemand 52 fridage årlig.

Stk. 2. I de måneder, hvori der forekommer helligdage uden for søndage², forhøjes antallet af fridage tilsvarende for de tjenestemænd, der ikke i forvejen altid har fri på disse dage.

Stk. 3. Mellem den enkelte styrelse og vedkommende forhandlingsberettigede organisation aftales en fridagsturnus eller fordeling af fridagene med angivelse af det mindste antal fridage pr. måned eller anden aftalt periode, og således at der i et kvartal skal gives 13 fridage af den i § 14, stk. 1 fastsatte længde eller et dertil svarende antal fridage af den i § 14, stk. 2 fastsatte længde. Der bør så vidt muligt tildeles tjenestemanden 1 fridag hver uge, og der må højst være 10 arbejdsdage mellem fridagene. Fridagene skal i videst muligt omfang lægges på søn- og helligdage.

² Herunder ikke Grundlovsdagen.

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

Stk. 2. Ved helligdagsfrihed forstås frihed i mindst 36 timer inden for tidsrummet kl. 17 dagen før helligdagen og kl. 8 dagen efter helligdagen.

Stk. 3. Hvis en tjenestemand ikke i løbet af et kalenderår får den i stk. 1 nævnte helligdagsfrihed, ydes der i det følgende ferieår et antal særlige feriedage, således at der, for hver mistet helligdagsfrihed indtil 11 inklusive, gives 1/2 feriedag med afrunding opad til hel feriedag og for hver yderligere mistet helligdagsfrihed 1 feriedag.

§ 14. De i § 12 stk. 1 nævnte fridage skal - bortset fra de neden for i stk. 2 nævnte tilfælde - have en længde af mindst 64 timer, dog at de kan betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort fra 56 timer, hvis denne frihed omfatter 2 hele kalenderdøgn.

Stk. 2. Inden for tjenesteområder, hvor særlige forhold, som f.eks. tjenestestedernes åbningstid, hensynet til publikumsbetjening eller tjenestens karakter, bevirker, at de i § 12 stk. 1 nævnte fridage ikke, eller ikke alle, kan gives en længde som fastsat i stk. 1, kan der i stedet for hver sådan fridag tildeles 2 fridage, der hver skal have en længde af mindst 40 timer. Fridagen kan dog betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort 36 timer, hvis der heri indgår et helt kalenderdøgn.

Stk. 3. De i § 12 stk. 2 nævnte fridage skal have en længde som fastsat ovenfor i stk. 2.

§ 15. Hvis 2 eller flere fridage af den i § 14 angivne længde sammenlægges, skal den første opfylde betingelserne i § 14, stk. 1, medens de øvrige skal være 48 timer.

Stk. 2. Hvis en fridag af den i stk. 7 angivne længde sammenlægges med fridage af den i § 14, stk. 2 angivne længde, skal den første opfylde betingelserne i § 14 stk. 1, medens de øvrige fridage hver skal vare 24 timer.

Stk. 3. Hvis 2 eller flere fridage af den i § 14, stk. 2 angivne længde sammenlægges, skal de 2 første tilsammen have en længde, som angivet i § 14, stk. 1, medens de øvrige skal vare 24 timer.

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

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

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg

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

Eksempler på kriterier for funktionstillæg

- Specialistfunktioner
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- Selvstændig beslutningskompetence
- Konsulentfunktioner
- Oplærings- eller uddannelsesfunktioner
- Omstillings- og udviklingsopgaver

- Projektledelse
- Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver
- Brugerkontakt mv.
- Kompensation for særlige ulemper
- Sikkerhedsansvarlig/sikkerhedsadministration
- Igangsætningsstyring af systemer/programmer
- Test af systemer/programmer
- Indkøbsfunktion

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

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.

Bilag 7

Protokollat om edb-medarbejdere omfattet af civilarbejderloven

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

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

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

- 1) Edb-medarbejdere, som er ansat pr. 31. december 1997, indplaceres på det pensionsskalatrin, der svarer til vedkommendes indplacering på skalatrin ultimo 1997.
- 2) Medarbejdere på løntrin 1-10 er sikret 2 anciennitetsstigninger, dog højst til pensionsskalatrin 36, og medarbejdere på løntrin 11-13 er sikret 1 anciennitetsstigning, dog højst til pensionsskalatrin 44.
- 3) Edb-medarbejdere, som ansættes pr. 1. januar 1998 eller senere, indplaceres på

det pensionsskalatrin, hvor den pensionsgivende løn ligger nærmest over summen af basisløn og faste tillæg ved ansættelsen.

- 4) Hvis der aftales nye eller højere varige tillæg for funktioner og kvalifikationer, der i det tidligere lønsystem ville have haft form af oprykning til løntrin 11-13 henholdsvis løntrin 14-15, indplaceres vedkommende på pensionsskalatrin 38 henholdsvis 45.

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

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

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

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

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

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

København, den 6. september 1999.

HK/STAT
Peter Waldorff

SAM-DATA
Tommy Romme

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

Aftale om læring, styrket kompetenceudvikling og deltagelse i visse videreuddannelser for IT/edb-medarbejdere (HK) i statens tjeneste.

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

1. Formål

Finansministeriet og HK/STAT er enige om, at kompetenceudvikling af IT/edb-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 institutionens strategiske mål, et motiverende læringsmiljø, den enkelte medarbejders karriereønsker samt øge udnyttelsen af økonomiske og tidsmæssige ressourcer.

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

1. at skabe sammenhæng mellem institutionens strategiske mål og medarbejdernes kompetenceudvikling, via strategiske udviklingsmål
2. at øge og synliggøre IT/edb-medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer, via fælles udviklingsplaner
3. at skabe sammenhæng mellem den enkeltes kompetence og jobudvikling
4. at anvende uddannelsesressourcerne målrettet.

2. Fælles udviklingsplan og læringsmiljø

Med udgangspunkt i ledelsens forslag til strategiske udviklingsmål for IT/edb-medarbejdere aftales en fælles udviklingsplan, jf. aftale mellem Finansministeriet og CFU om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner, § 6.

Med udgangspunkt i Vejledning til aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, søges etableret et fælles læringsmiljø for IT/edb-medarbejdere på den enkelte arbejdsplads, med det formål at sikre udnyttelsen af ny og eksisterende viden:

- Det kan lokalt aftales, hvordan udvikling af et læringsmiljø blandt IT/edb-medarbejdere kan understøtte den fælles udviklingsplan, og hvordan et læringsmiljø udvikles.
- Den enkelte IT-medarbejders deltagelse i og bidrag til udvikling af et læringsmiljø blandt IT/edb-medarbejdere 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 IT/edb-medarbejders formelle faglige kompetencer fra det aktuelle niveau til et andet højere niveau. Som eksempel gælder uddannelser udbudt efter lov om åben uddannelse, videregående voksenuddannelse (VFV).

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

Leder og medarbejder drøfter konkrete videreuddannelsesbehov og 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 gruppen af IT/edb-medarbejdere.

De lokale parter er forpligtet til at skabe fælles dialog ledelse og IT/edb-medarbejdere imellem.

København, den 23. januar 2002.

HK/STAT
Peter Waldorff

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

Cirkulære af 22. oktober 2002

Perst. nr. 017-02

PKAT nr. 238

J.nr. 01-333/06-5

Pris kr. 25,00

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300