



Cirkulære om

**Nyt lønsystem for udvalgte grupper af  
tjenestemænd og tjenestemandslignende  
ansatte under StK's forhandlingsområde**

**2003**

---

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

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

### Aftale

§ 1. Dækningsområde .....	9
§ 2. Lønsystemet mv. ....	9
§ 3. Basislønninger .....	10
§ 4. Løngrupper .....	10
§ 5. Funktions- og kvalifikationstillæg .....	11
§ 6. Lønregulering.....	12
§ 7. Pension .....	12
§ 8. Forhandling om og indgåelse af aftaler.....	13
§ 9. Videreførelse af forhandlinger .....	13
§ 10. Opsigelse af lokale aftaler.....	14
§ 11. Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før 1. oktober 2003 ....	14
§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg .....	15
§ 13. Ikrafttræden mv.....	15
Bilag 1. Protokollat.....	17

## **Cirkulære om nyt lønsystem for udvalgte grupper af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte under StK's forhandlingsområde**

### **Generelle bemærkninger**

#### **1. Finansministeriet og Statsansattes Kartel og**

?? Forbundet for Tjenestemænd under Fødevareministeriet og Undervisningsministeriet m.fl.,

?? Foreningen for Funktionærer i Fiskerikontrollen, Rednings- og Havundersøgelsesskibene (herunder Fødevareregionerne),

?? Foreningen af Tjenestemænd ved Slotte og Ministerialbygninger

?? Foreningen af Tjenestemænd ved Statens Samlinger

og

?? Ministerialbetjentforeningen

har den 12. december indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem for udvalgte grupper af tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte under StK's forhandlingsområde.

Aftalen indeholder et permanent nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende ansatte.

### **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

#### **2. Til § 4**

Beskrivelserne af basisløngrupperne er justeret således, at disse i mindre grad baseres på specifikke uddannelser og/eller stillingsbetegnelser. Der er dog ikke hermed tilsigtet ændringer i forhold til lønforsøgsaftalen med hensyn til indplacering i basisløngrupperne.

### **3. Til § 5**

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

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 en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Forhåndsftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere ansatte udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

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

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og derfor skal have samme mulighed for at få tillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

### **4. Til § 7**

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2002 er der aftalt principielle retningslinjer for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med statsgaranterede pensionsordninger (bilag M til resultatet af forhandlingerne mellem finansministeren og CFU).

Indtil pensionsforholdene for sådanne ansatte er blevet fastlagt i overensstemmelse med disse retningslinier, gælder reglerne i § 7.

---

Efter § 7, stk. 1, indplaceres ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder i pensionsmæssig henseende i den lønramme eller det lønramme forløb/skala-trinsforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Dette "skyggeforløb" lægges til grund for pensionsberegningen ved pensionering.

Som led i implementeringen af det nye lønsystem bør de lokale parter - på grundlag af gældende klassificeringsaftaler - udarbejde en oversigt over den hidtidige klassificering af de stillinger, der omfattes af det nye lønsystem. Personlige klassificeringer markeres med \*).

Hvis der i forbindelse med lønændringer indgås aftale om pensionsmæssig indplacering i højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, jf. § 7, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Ved oprettelse af nye/genbesættelse af ledige stillinger skal der tilsvarende – af hensyn til fastlæggelsen af den pensionsmæssige status – indgås aftale om den "bagvedliggende" klassificering i det hidtidige lønsystem. Oversigten ajourføres i overensstemmelse hermed.

Kompetencen til – som et supplement til tjenestemandspensionsordningen – at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem efter reglerne i rammeaftale af 22. april 2002 er delegeret til de lokale aftalparter.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af *midlertidige* tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, henledes opmærksomheden på, at de hermed forbundne administrationsomkostninger – specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg – kan være relativt store i forhold til pensionsbidragsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

De lokale parter aftaler pensionsbidragets størrelse. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3 og egetbidraget 1/3.

## **5. Til § 8**

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter nedenstående retningslinier:

- a) Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.
- b) Statsansattes Kartel bemyndiger de medunderskrivende organisationer til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Statsansattes Kartel forudsætter endvidere, at de medunderskrivende organisationer videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med den relevante organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftalerne på den enkelte arbejdsplads bør 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 (central)organisationen.

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

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Det 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.

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

## 6. Til § 10

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

Ved opsigelse af en aftale om *funktionstillæg* gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse samt om, 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 selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

*Midlertidige tillæg* bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

## 7. Til § 11

I den hidtidige samlede faste løn indgår skalalønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg mv.), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

I forbindelse med bortfald af hidtidige arbejdsbestemte tillæg kan dette evt. indgå i overgangsordningen. Eksisterende tillæg, der som led i ophævelsen af aftalen om arbejdsbestemte tillæg er videreført som en del af ministeriernes lokal-lønsordninger, opretholdes som en del af det nye lønsystem, medmindre de opsiges, eller der lokalt indgås aftale om ændringer.

## 8. Til § 13, stk. 2

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningerne eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

Cirkulæret har virkning fra **1. oktober 2003**. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 28. oktober 1999 om forsøg med nye lønsystemer for tjeneste-

mandsansatte og tjenestemandslignende ansatte ministerialbetjente, pedeller  
m.fl. (Fmst.nr. 066-99).

Personalestyrelsen  
Finansministeriet

Den 12. februar 2003

P.M.V.

E.B.

**Anne Braad Honoré**



## Aftale om nyt lønsystem for udvalgte grupper af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte under StK's forhandlingsområde

§ 1. Denne aftale gælder for udvalgte grupper af tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte under StK's forhandlingsområde. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i lønjusteringsaftalen, klassificeringsaftaler og andre lønaftaler.

### Lønssystemet mv.

§ 2. Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 4, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 5.

*Stk. 2.* Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

*Stk. 3.* Overtidsbetaling beregnes på grundlag af en timeløn, der udgør 1/1924 af den samlede faste løn (inkl. evt. personligt tillæg anciennitetsgarantitillæg samt eventuelle tillæg, der er videreført fra det gamle lønsystem, men ekskl. eventuelle rådigheds- og merarbejdstillæg og konverterede ulempetillæg), jf. §§ 4 – 5 samt § 11, stk. 4 og 5. Hertil lægges et overtidstillæg på 50 pct.

*Stk. 4.* Undtaget fra stk. 1 er dels ministerialbetjente, der virker som chauffør for ministre og visse styrelseschefer, jf. herved § 5, stk. 1, dels de, som i deres hidtidige lønrammeplacering var undtaget fra reglerne om højeste tjenestetid, og for hvem evt. merarbejde godtgøres efter de herom gældende regler i tjenestemændenes arbejdstidsaftale.

### Basislønninger

§ 3. Bestemmelserne i § 4 træder i stedet for hidtil gældende klassificeringsaftaler.

*Stk. 2.* Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

**§ 4. Løngruppe 1** omfatter stillinger, som ikke kan henføres til højere løn-gruppe.

Basislønnen udgør årligt kr. 176.000

*Stk. 2. Løngruppe 2* omfatter stillinger som ikke forudsætter håndværksmæssig eller anden faglig uddannelse på tilsvarende niveau, men enten

- indebærer begrænset arbejdsledelse eller
- forudsætter særlig erfaring og viden af betydning for jobbet.

Basislønnen udgør årligt kr. 186.000

*Stk. 3. Løngruppe 3* omfatter stillinger, der enten

- indebærer varetagelse af kvalificeret arbejde, der forudsætter særlig viden og færdigheder, eller
- forudsætter ansvar for et større driftsområde eller
- forudsætter arbejdsledelse af et vist omfang.

Basislønnen udgør årligt kr. 198.000

*Stk. 4. Løngruppe 4* omfatter stillinger, der indebærer enten

- varetagelse af selvstændigt kvalificeret arbejde, der forudsætter håndværksmæssig uddannelse/anden faglig uddannelse på tilsvarende niveau eller særlig viden og færdigheder på tilsvarende niveau eller
- arbejdsledelse

Basislønnen udgør årligt kr. 215.000

*Stk. 5. Løngruppe 5* omfatter stillinger, der indebærer egentligt ledelsesansvar for et større antal medarbejdere og varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, der forudsætter relevant faglig uddannelse eller særlig viden og færdigheder på tilsvarende niveau. Endvidere omfatter gruppen stillinger, der efter hidtidig praksis ville være henført til lrm. 24 og derover.

---

Basislønnen udgør årligt kr. 231.000

*Stk. 6. Løngruppe 6* omfatter stillinger, der indebærer egentligt overordnet ledelsesansvar for en eller flere afdelinger, hvori der indgår flere personalegrupper.

Basislønnen udgør årligt kr. 245.000

### **Centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg**

**§ 5.** Til ministerialbetjente, der virker som chauffør for ministre og visse styrelseschefer, ydes et særligt tillæg på 81.000 kr. (niveau 1. oktober 1997). Tillægget ydes som godtgørelse for, at de pågældende ikke er omfattet af arbejdstidsreglerne mm. for statens tjenestemænd, jfr. herved aftale af 27. september 1982 med COI.

### **Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg**

*Stk. 2.* Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

*Stk. 3.* Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensyn til rekruttering og fastholdelse.

*Stk. 4.* Tillæg efter stk. 3 og 4 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

*Stk. 5.* Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

*Stk. 6.* Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

## Lønregulering

**§ 6.** Basislønnen og 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.

## Pension

**§ 7.** Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder indplaceres i pensionsmæssig henseende i den lønramme eller det lønrammeforløb/skalatrinsforløb, der var gældende forud for den ansattes overgang til det nye lønsystem, med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

*Stk. 2.* Ved pensionering beregnes tjenestemandspensionen på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

*Stk. 3.* Hvis der aftales oprykning til en højere basisløngruppe eller varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af en oprykning til højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb, indgår parterne samtidig aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme/lønrammeforløb/skalatrinsforløb.

*Stk. 4.* Aftaler om individuel omklassificering af tjenestemænd (i henhold til stk. 3), der er fyldt 60 år på aftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har virkning for pensionsberegningen, når der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

*Stk. 5.* Medmindre stk. 3 finder anvendelse, kan der som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg efter § 5, stk. 2 og 3. Evt. pensionsbidrag indbetales efter reglerne i aftale af 22. april 2002 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om pensionsbidrag af faste tillæg til tjenestemænd. Herudover kan der aftales pensionsbidrag af dele af evt. personlige tillæg (udligningstillæg) efter § 11, stk. 4, i den udstrækning de erstatter tillæg (f.eks. lokallønstillæg), hvoraf der hidtil har været indbetalt pensionsbidrag til en supple-

rende pensionsordning. Eventuelle pensionsbidrag indbetales efter reglerne i rammeaftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Det samlede pensionsbidrag indbetales af ansættelsesmyndigheden til Skandia Bank.

*Stk. 6.* For tjenestemandslignende ansatte med en forsikringsmæssig bidragsfinansieret pensionsordning indbetales pensionsbidrag efter reglerne i den hidtil gældende pensionsordning. Pensionsbidraget beregnes af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 5. Endvidere beregnes pensionsbidrag af eventuelt personligt tillæg (udligningstillæg) og anciennitetsgarantitillæg, jf. § 11, stk. 4 og 5, samt af varige tillæg, der er videreført fra det hidtidige lønsystem, såfremt sidstnævnte tidligere har været pensionsgivende.

### **Forhandling om og indgåelse af aftaler**

**§ 8.** Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

*Stk. 2.* Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

**§ 9.** Kan der ved lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 2.* Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 3.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

*Stk. 4.* Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

**§ 10.** Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

### **Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før 1. oktober 2003.**

**§ 11.** Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1. oktober 2003 til det nye lønsystem.

*Stk. 2.* Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. § 4.

*Stk. 3.* Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, som et lokalt funktionstillæg, jf. § 5.

Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

*Stk. 4.* Ansatte, der ved iværksættelsen af det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

*Stk. 5.* Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

*Stk. 6.* En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i samme eller tilsvarende stilling blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umid-

delbart forud for sin fratræden og med samme oprykningssdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

### **Overgangsordning for allerede ansatte på lønforsøg**

**§ 12.** Indgåede aftaler om nye lønsystemer og etablerede forsøg i tilknytning til disse løber videre indtil 30. september 2003.

*Stk. 2.* Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. § 4.

*Stk. 3.* De angivne forhøjelser af basislønnen sker med modregning af forskellen mellem ny og hidtidig basisløn.

*Stk. 4.* Lokalt aftalte tillæg videreføres indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsgdelen i den i § 5, stk. 2-3 nævnte løn.

### **Ikrafttræden mv.**

**§ 13.** Aftalen har virkning fra 1. oktober 2003 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

*Stk. 2.* Tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 12. december 2002

Statsansattes Kartel  
**Henning Frederiksen**

Forbundet for Tjenestemænd  
under Fødevareministeriet  
og Undervisningsministeriet m.fl.  
**Poul Poulsen**

Foreningen for Funktionærer i Fiskerikontrollen,  
Rednings- og Havundersøgelsesskibene  
(herunder Fødevareregionerne)  
**Jørgen Bisgård**

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

Foreningen af Tjenestemænd  
ved Slotte og Ministerialbygninger  
**Eigil Korgård**

Foreningen af Tjenestemænd  
ved Statens Samlinger  
**Ole Weikop**

Ministerialbetjentforeningen  
**Connie Lorentsen**



## Bilag 1

### Protokollat

For så vidt angår medlemmer under Foreningen af funktionærer i Fiskerikontrollen, Rednings- og Havundersøgelsesskibene med ansættelse i Fødevareregionerne omfatter løngruppe 5 tillige stillinger, der indebærer:

?? fagligt og administrativt ansvarsområde for nærmere defineret fagområde(r)

eller

?? fagligt ledelsesansvar for nærmere defineret fagområde(r)

København den 9. december 2002

Statsansattes Kartel  
**Henning Frederiksen**

Foreningen af funktionærer  
I Fiskerikontrollen, Rednings- og  
Havundersøgelsesskibene  
**Jørgen Bisgård**

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

Cirkulære af 12. februar 2003

Perst. nr. 006-03

PKAT nr. 201 m.fl.

J.nr. 02-402-17

Pris: 15,00 Kr.

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