



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

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

1996

INDHOLD

Side

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	1

ORGANISATIONSAFTALE

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	5
§ 2. Antagelse	5
§ 3. Lønmæssige forudsætninger	6
§ 4. Løn/klassificering	7
§ 5. Arbejdstid mv.	8
§ 6. Rejsetid	8
§ 7. Pauser	9
§ 8. Overarbejde	9
§ 9. Konvertering til omsorgsdage	10
§ 10. Fridage	10
§ 11. Sygdom under ferie	11
§ 12. Opsigelsesvarsel	11
§ 13. Flyttegodtgørelse	11
§ 14. Timelønnede edb-medarbejdere	11
§ 15. Diskretionspligt	12
§ 16. Organisationsaftalens varighed	12

Bilag 1	Organisationsaftalens geografiske område	13
Bilag 2	Funktionsbeskrivelse	14
Bilag 3	Tillæg til ansættelsesbrev	16
Bilag 4	Arbejdstidsregler	17
Bilag 5	Procedure for ændring af dækningsområde	20

CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFТАLE FOR EDB-MEDARBEJDERE (HK) I STATENS TJENESTE

(Til samtlige ministerier og styrelser)

GENERELLE BEMÆRKNINGER

1. Finansministeriet og HK/STAT-SAMDATA har den 4. marts 1996 indgået organisationsaftale for edb-medarbejdere i staten.

Aftalen er optaget som bilag til cirkulæret.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 19. maj 1995 det samlede overenskomstgrundlag.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

2. Til § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Opmærksomheden henledes på, at dækningsområdet er ændret, og at der med virkning fra 1. april 1995 sker overførsel af Kulturministeriets departement til organisationsaftalen med HK/STAT.

Til medarbejdere, som er ansat ifølge den med PROSA/STAT indgåede overenskomst, men som nu omfattes af nærværende organisationsaftale, fremsendes nyt ansættelsesbrev i overensstemmelse med bilag 3.

Medarbejdere, som beskæftiges ved arbejde, der ikke fordrer uddannelse som edb-assistent eller tilsvarende eller højere edb-uddannelse, omfattes ikke af organisationsaftalen.

Eksempler herpå er tasteoperatører eller medarbejdere, som varetager opgaver, der består i betjening af magnetbåndstationer, hulkortlæsere og hurtigskrivere

eller foretager adskillelse af output, registrering og ekspedition af magnetbånd og mikrofilmudstyr.

Endvidere er varetagelse af brugerservice, fx i forbindelse med elektronisk tekstbehandling eller medarbejdere, der virker som medieoperatører, heller ikke omfattet af organisationsaftalen.

3. 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.

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 herfra af 1. oktober 1993 (APD.nr. 78/93) udsendte ansættelsesbrev.

4. Til § 3. Lønmæssige forudsætninger

Såfremt der er tale om andre former for edb-uddannelse end de i stk. 1 og 2 nævnte, forventes spørgsmålet om eventuel godkendelse forelagt for Finansministeriet.

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

5. Til § 4. Løn/klassificering

Fra **1. oktober 1995** udvides lønskalaen med skalatrin 45 og 46. Forudsætningen for oprykning hertil er, at der stilles krav til medarbejderen, som er skærpet i forhold til de, der stilles for oprykning til skalatrin 38.

Samtidig bortfalder det tillæg på 3.300 kr./år (okt. 1984-niveau), som hidtil er ydet til edb-medarbejdere på skalatrin 44.

Tillægget bevares dog for de medarbejdere, som pr. 1. oktober 1995 er placeret på skalatrin 44, ligesom det ydes til medarbejdere, som pr. 1. oktober 1995 er på skalatrin 38 og 42 fra det tidspunkt, da de opnår skalatrin 44. Tillægget bortfalder, såfremt der sker oprykning til skalatrin 45.

Såfremt en nyoprettet stilling efter forelæggelse for Finansministeriet klassificeres højere end slutlønnen i lønskalaen, skal udgiften afholdes af lokallønspuljen eller af en central pulje.

6. Til § 9. Konvertering til omsorgsdage

Som led i overenskomstforhandlingerne 1995 blev der i barselsaftalen indført ret til 10 omsorgsdage som følge af barsel og adoption for ansatte, der bliver forældre efter den nye aftales ikrafttræden.

I tilknytning hertil blev det samtidig aftalt at åbne mulighed for, at ansatte, herunder også medarbejdere, der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen, kan opspare omsorgsdage ved konvertering af eventuel ikke-afviklet afspadseringsfrihed, der er givet som kompensation for tidligere udført over-/merarbejde eller for arbejde på ubekvemme tidspunkter ("37/2-opsparingsordningen").

Ordningen er frivillig, således at det er den ansatte, der vælger, om den ikke-afviklede frihed skal honoreres efter de almindelige regler om over-/merarbejdsbetaling eller konverteres til omsorgsdage.

Der kan fastsættes et maksimum for antallet af afspadseringstimer, der kan omdannes til omsorgsdage. Maksimum fastsættes af ansættelsesmyndigheden, dog således at de ansatte som minimum skal have mulighed for at opspare 10 omsorgsdage.

7. Til § 11. Opsigelsesvarsel

Medarbejdere, der er fyldt 70 år, er undtaget fra fællesoverenskomsten og organisationsaftalen. De bør derfor opsiges til fratræden med udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år.

Om medregning af delvist sygefravær henvises til Finansministeriets cirkulære af 28. september 1990 (APD nr. 119/90).

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1995. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 18. november 1993 (APD.nr. 91/93).

Eventuelle tvivlsspørgsmål forventes forelagt for Finansministeriet.

Finansministeriet

Den 15. marts 1996

P.M.V.

E.B.

Niels Erik Bisgaard

ORGANISATIONSÅFТАLE FOR EDB-MEDARBEJDERE (HK) I STATENS TJENESTE

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel.

Organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/STAT og SAMDATA for edb-medarbejdere.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Personligt, geografisk og arbejdsmæssigt gyldighedsområde:

- 1) Edb-medarbejdere under uddannelse.
- 2) Måned- og timelønnede edb-medarbejdere.

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

Stk. 2. Edb-medarbejdere ved DSB og Post Danmark, er alene omfattet af §§ 3, 4, 14 og 15, men er i øvrigt omfattet af HK/STAT's overenskomster med henholdsvis DSB og Post Danmark.

Stk. 3. Når der mellem parterne er enighed derom, kan aftalen også finde anvendelse på andre medarbejdere i staten, der varetager arbejde af den i bilag 2 nævnte art.

§ 2. Antagelse

Ved ansættelsen udleveres til edb-medarbejderen det ansættelsesbrev, der er optaget som bilag 3. Endvidere udleveres et eksemplar af organisationsaftalen. En genpart af ansættelsesbrevet og følgebrevet hertil tilstilles HK.

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. Lønmæssige forudsætninger

Aflønning som edb-medarbejder forudsætter, at vedkommende er fyldt 20 år og har gennemført den af Undervisningsministeriet godkendte uddannelse som edb-assistent.

Stk. 2. Endvidere kan edb-medarbejdere med en til uddannelsen som edb-assistent svarende uddannelse aflønnes efter aftalen. Som en dertil svarende uddannelse godkendes bl.a. 2. semester på handelshøjskolernes uddannelse til datamatiker. Efterfølgende relevant studietid medregnes som anciennitetsgivende med 1 år for hvert fulde studieår, i hvilket medarbejderen har bestået de fordrede eksaminer. Såfremt der har været anciennitetsgivende beskæftigelse samtidig med den nævnte uddannelse, kan den samlede anciennitet højst andrage 7,4 timer pr. dag.

Stk. 3. Medarbejdere uden godkendt edb-uddannelse vil undtagelsesvis kunne ansættes, såfremt de har erhvervet tilstrækkelig edb-erfaring gennem forudgående beskæftigelse ved edb-arbejde. Ved indplacering foretages et fradrag i anciennitet-sopgørelsen på 2 år.

Det vil normalt være en forudsætning, at der under ansættelsen finder uddannelse sted i overensstemmelse med stk. 1.

Stk. 4. Allerede ansatte medarbejdere uden godkendt uddannelse vil i ganske særlige tilfælde kunne overføres til aflønning som edb-medarbejdere under forudsætning af mindst 2 års forudgående oplæring ved edb-arbejde i vedkommende institution. Indplaceringen vil kunne ske på nærmeste højere løntrin i forhold til hidtidig aflønning og således, at næste alderstillæg opnås, når den efter indplaceringen erhvervede edb-anciennitet berettiger dertil.

§ 4. Løn/klassificering

Løn efter følgende for statstjenestemænd i stedtillægssats VI gældende skalatrin:

Anc.år	Skalatrin	Anc.år	Skalatrin
1.	16		
2.	16	11.	38
3.	21	12.	42
4.	23	13.	44 ¹⁾
5.	25		
6.	26		
7.	28	14. ²⁾	45
8.	31	15. ²⁾	46
9.	34		
10.	36		

1) Tillæg 3.300 kr./år (okt. 1984-niveau), jf. cirk.

2) Har først virkning fra 1. okt. 1995, jf. stk. 4.

Stk. 2. Den lønmæssige placering kan maksimalt ske på 10. anc.år.

Stk. 3. Medarbejdere, der ikke er fyldt 20 år eller ikke har den fordrede anciennitet, samt medarbejdere, der antages til uddannelse i edb, aflønnes med 95 pct. af skalatrin 16 ekskl. dyrtidstillæg.

Stk. 4. Indplacering på/oprykning til 11. - 13. anc.år kan finde sted, såfremt medarbejderen permanent varetager opgaver, som stiller ganske særlige krav i kvalifikationsmæssig, administrativ eller anden henseende.

Oprykning finder sted således:

- a) medarbejdere, som i 1 år har stået på 8. anc.år, og medarbejdere på 9. anc.år oprykkes til 10. anc.år. 11., 12. og 13. anc.år opnås efter 1 år på det lavere løntrin,
- b) medarbejdere på 10. anc.år oprykkes til 11. anc.år. 12. og 13. anc.år opnås efter 1 år på det lavere løntrin.

Med virkning fra 1. oktober 1995 kan indplacering på/oprykning til 14. og efter 1 år 15. anc.år finde sted, såfremt medarbejderen permanent varetager opgaver, som stiller yderligere krav i kvalifikationsmæssig, administrativ eller anden henseende end anført i første afsnit, og har stået 1 år på 13. anc.år.

Stk. 5. Såfremt der til en nyoprettet stilling i ganske særlige tilfælde er knyttet ansvar, kompetence og krav om kvalifikationer, der nødvendiggør en aflønning på et skalatrin, der ligger ud over slutlønnen i lønskalaen i stk. 1, forelægges forslag herom for Finansministeriet til endelig afgørelse efter forhandling med HK/STAT.

Ved ledighed tilbageføres stillingen til den oprindelige klassificering.

§ 5. Arbejdstid mv.

De i § 4 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 eventuelt kvalifikationstillæg 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 1. okt. 1990 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel mfl. (APD nr. 126/90), jf. bilag 4.

§ 6. Rejsetid

Den tid uden for tjenestestedets normale kontortid, som 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 årslønnen pr. time 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.

§ 7. Pauser

Edb-medarbejderne har i arbejdstiden ret til følgende spisepause:

Under 1/2 arbejdstid ingen pause,
fra 1/2 - 2/3 arbejdstid 15 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.

§ 8. Overarbejde

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2. 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. 3. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den for edb-medarbejderen fastsatte årsløn i henhold til § 4.

Stk. 4. Såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen før, skal der så vidt muligt tages hensyn til ønsker om fritagelse for deltagelse i overarbejdet.

Stk. 5. Såfremt en 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 1 timeløn med tillæg af 50 pct.

Ved tjeneste, som udføres efter at edb-medarbejderen er tilkaldt, og hvor tjenesten ikke er et led i rådighedstjeneste, ydes afspadsring for mindst 3 timer. Såfremt afspadsring ikke har kunnet finde sted, ydes betaling efter stk. 2.

Stk. 6. Overarbejde skal så vidt muligt godtgøres med fritid af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i frihed svarende til de i stk. 2 nævnte procentsatser.

§ 9. Konvertering til omsorgsdage

Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afspadsres inden for en lokalt fastsat frist, kan den ansatte i stedet vælge at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for frihed, der er optjent som kompensation for udført tjeneste i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 6.00, jf. bilag 4.

Stk. 3. Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgåede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Omsorgsdagene/-timerne afvikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 4 i nævnte aftale.

Stk. 4. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 og 2 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med over-/merarbejdsbetaling.

Stk. 5. Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af over-/merarbejdstimer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer. Maksimum kan dog ikke fastsættes lavere end et timetal svarende til i alt 10 omsorgsdage.

§ 10. Fridage

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

Tjeneste på mistede fridage behandles som overtid i henhold til § 8.

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

§ 11. Sygdom under ferie

Sygedage, der falder i en edb-medarbejders ferie, medfører i almindelighed ikke suspension af ferien og ydelse af erstatningsferie, medmindre medarbejderen er arbejdsudygtig ved feriens påbegyndelse.

I så fald suspenderes ferien og gives først efter, at den pågældende har genoptaget tjenesten.

Stk. 2. Suspension og ydelse af erstatningsferie kan endvidere finde sted under en edb-medarbejders sygdom, når særlige omstændigheder taler herfor. Det bør herved tages i betragtning, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer medarbejderen i at benytte tjenestefriheden på rimelig måde som ferie, og om den skyldes tjenstlig tilskadekomst.

§ 12. Opsigelsesvarsel

Ved direkte overgang til ansættelse i en anden statsinstitution bevarer 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. Tilsvarende gælder i forbindelse med opsigelse på grund af sygdom, jf. 120-dages reglen.

Stk. 3. 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.

§ 13. Flyttegodtgørelse

Såfremt en 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 bohave, tilstås der en godtgørelse efter de til enhver tid for tjenestemænd gældende regler.

§ 14. Timelønnede edb-medarbejdere

For timelønnede edb-medarbejdere sker den lønmæssige placering efter samme retningslinier som for månedslønnede medarbejdere.

Timelønnen beregnes som $1/1924$ af den til den pågældendes anciennitet svarende årsløn.

Ved overgang til ansættelse på månedsløn medregnes ansættelsen som ti-melønnet som anciennitetsgivende.

Med hensyn til betaling for overarbejde henvises til § 8.

§ 15. Diskretionspligt

Den ansættende myndighed må kun registrere sådanne personlige oplysninger om den enkelte 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 edb-medarbejdernes løn skal, når der er tale om ikke-offentligt tilgængelige statistikker, meddeles HK/STAT.

§ 16. Organisationsaftalens varighed

Denne aftale gælder fra 1. april 1995. Den kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 1997.

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

København, den 4. marts 1996.

HK/STAT

Tom Petersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Karsten Ole Knudsen

SAMDATA

Erik Lykke Hansen

Organisationsaftalens geografiske område

Arbejdsministeriet

Boligministeriet

Erhvervsministeriet

Finansministeriet

Justitsministeriet

Skatteministeriet

Udenrigsministeriet

Forsvarsministeriet med undtagelse af
Farvandsdirektoratet.

Indenrigsministeriet med undtagelse af
departementet.

Landbrugs- og Fiskeriministeriet med undtagelse af
departementet,
Plantedirektoratet,
Statens vetr. Serumlaboratorium,
Fiskeridirektoratet med tilhørende institutioner,
Danmarks Fiskeriundersøgelser.

Miljø- og Energiministeriet med undtagelse af
Danmarks og Grønlands geologiske Undersøgelse,
Energistyrelsen.

Sundhedsministeriet med undtagelse af
Dansk institut for Klinisk Epidemiologi.

Trafikministeriet med undtagelse af
Rådet for Trafiksikkerhedsforskning,
Vejdirektoratet.

Kulturministeriets departement

Danmarks Biblioteksskole i København og Aalborg

Erhvervsskolerne under Undervisningsministeriet

Funktionsbeskrivelse for Edb-medarbejdere, som er omfattet af organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/STAT-Samdata

Generelt

Den følgende funktionsbeskrivelse gælder for edb-medarbejdere, som har en uddannelse til selvstændigt at udføre edb-arbejde.

Det forudsættes, at den enkelte medarbejders arbejdsopgaver består af flere end én af de nævnte funktioner.

-
1. Betjening af datamaskine og ydre enheder.
 2. Overvågning af datamaskine, sikring af produktionsafviklingen, ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af produktionsudstyret.
 3. Tilrettelæggelse og planlægning af produktionsafviklingen og kontrol af data.
 4. Programmering, systemering, implementering, tilretning og dokumentation af edb-software.
 5. Tilpasning og implementering af edb-standardsoftware, herunder arbejde med operativsystemer.
 6. Projektledelse, projektafgrænsning og projektimplementering.
 7. Brugerservice i forbindelse med undervisning og vejledning i brug af standardprogrampakker samt intern edb-uddannelse.
 8. Databaseadministration og databiblioteksarbejde.

- 9.** Systemkonstruktion og systemprogrammering, hvilket bl.a. omfatter udarbejdelse og vedligeholdelse af styresystemer og hjælpeprogrammer, modifikation af eller tilføjelse til eksisterende programmer, 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, 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. Overvåger sikkerheden samt rapporterer overtrædelser. Udfærdiger katastrofe back up-planer. Administrerer adgangstildeling til systemer og anlæg.
- 12.** Netværksadministration, herunder planlægning og implementering af netværk, konfigurering og optimering af netværksenheder samt overvågning.
- 13.** Systemadministration, herunder administration af brugeres adgang til main frame eller netværk og tilrettelæggelse af back up-procedurer.

Oversigt over visse af de for tjenestemænd gældende regler vedrørende arbejdstid, fridage, natpenge, godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, grundlovsdag og juleaftensdag samt indgreb i på forhånd fastlagte fridage.

1. Arbejdstid.

For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller ifølge en godkendt tjenestefordeling er udført i tiden kl. 17.00 til 06.00, ydes der 2 timers frihed. I beregningen indgår tillige tjeneste, der udføres i tiden kl. 14.00 til 17.00 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 17.00.

Stk. 2. Den således indtjente frihed afvikles ved tildeling af ekstra fridage af en længde af den i punkt 2, stk. 8, fastsatte længde.

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

Stk. 4. Regnskabet over indtjent frihed opgøres endeligt én gang årlig for perioden 1. oktober til 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. Såfremt friheden ikke er afviklet inden nævnte frist, ydes der for tilgodehavende indtjent frihed tjenestemanden et kontant vederlag beregnet efter satserne for overarbejde på udbetalingstidspunktet.

Stk. 6. Når personalet 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. 7. De i stk. 6 nævnte bestemmelser kan fraviges, når dette efter rådigheds-tjenestens karakter må anses for rimeligt.

2. Fridage

Det tilkommer hver tjenestemand 52 fridage årlig.

Stk. 2. I de måneder, hvori der forekommer helligdage uden for søndage¹, 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 stk. 7 fastsatte længde eller et dertil svarende antal fridage af den i stk. 8 fastsatte længde. Der bør så vidt muligt tildeles tjenestemanden 1 fridag pr. uge, og der må højst være 10 arbejdsdage mellem fridagene. Fridagene skal så vidt muligt lægges på søn- og helligdage.

Stk. 4. 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 dags frihed på søn- og helligdage. For tjenestemænd, der ansættes i løbet af kalenderåret, nedsættes adgangen til helligdagsfrihed i forhold til tjenesten 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. 5. Ved helligdagsfrihed forstås frihed i mindst 36 timer inden for tidsrummet kl. 17.00 dagen før helligdagen og kl. 08.00 dagen efter helligdagen.

Stk. 6. Såfremt en tjenestemand ikke i løbet af et kalenderår får den ham tilkommende helligdagsfrihed, ydes der ham 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.

¹ Herunder ikke Grundlovsdagen

Stk. 7. De i stk. 1 nævnte fridage skal - bortset fra de neden for i stk. 8 nævnte tilfælde - have en længde af mindst 64 timer, dog at de kan betragtes som givet, uanset at fritiden kun har udgjort fra 56 til 64 timer, såfremt denne fritid omfatter 2 hele kalenderdøgn.

Stk. 8. Inden for tjenesteområder, hvor særlige forhold, som fx tjenestestedernes åbningstid, hensynet til publikumsbetjening eller tjenestens karakter, bevirker, at de i stk. 7 nævnte fridage ikke, eller ikke alle, kan gives en længde som fastsat i stk. 7, skal 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 fritiden kun har udgjort 36 timer, såfremt der heri indgår et helt kalenderdøgn.

Stk. 9. De i stk. 2 nævnte fridage skal have en længde som fastsat ovenfor i stk. 8.

Stk. 10. Såfremt 2 eller flere fridage i den i stk. 7 angivne længde sammenlægges, skal den første opfylde betingelserne i stk. 7, medens de øvrige skal vare 48 timer.

Stk. 11. Såfremt en fridag af den i stk. 7 angivne længde sammenlægges med fridage af den i stk. 8 angivne længde, skal den første opfylde betingelserne i stk. 7, medens de øvrige fridage hver skal vare 24 timer.

Stk. 12. Såfremt 2 eller flere fridage af den i stk 8 angivne længde sammenlægges, skal de 2 første tilsammen have en længde, som angivet i stk. 7, medens de øvrige skal vare 24 timer.

Under forhandlingerne om fornyelse pr. 1. april 1983 af tillægsaftalen af 8. juli 1981 mellem Finansministeriet og HK i Danmark er der opnået enighed om, at nedennævnte procedure for ændring i dækningsområdet optages i det til tillægsaftalen knyttede protokollat:

Til § 1. Parterne er enige om, at dækningsområdet for så vidt angår udækkede områder kan udvides ministerievis under forudsætning af, at organisationen ved navnelister dokumenterer at have som medlemmer mindst 50 pct. af de edb-medarbejdere, som ministeriet anerkender varetager opgaver af en art, som er beskrevet i bilag til tillægsaftalen. I tilfælde af at nye områder måtte blive inddraget, sker indplaceringen efter samme princip som ifølge 1977-overenskomstens overgangsregler, hvilket anføres i den overenskomst, som parterne i givet fald indgår om et nyt område.

Stk. 2. Med hensyn til områder, som i forvejen er dækket af en eksisterende overenskomst, forholdes vedrørende eventuel omflytning som følger:

1) En eventuel omflytning kan alene finde sted institutionsvis og kun i forbindelse med en aftalefornyelse og under forudsætning af, at kravet fremsættes over for Finansministeriet senest 3 måneder før aftalens udløb.

2) Umiddelbart efter kravets modtagelse underretter Finansministeriet den modstående organisation herom og indhenter samtidig oplysning om antallet pr. 1. marts s.å. af edb-medarbejdere i de institutioner, kravet omhandler, og som varetager opgaver af en art, som er beskrevet i bilag til tillægsaftalen.

3) Umiddelbart efter den 1. marts s.å. dokumenterer organisationen over for Finansministeriet ved navnelister de medlemmer, som den 1. marts s.å. er ansat ved institutionen.

4) Såfremt organisationen herved dokumenterer at have som medlemmer mindst 50 pct. af de edb-medarbejdere, som institutionen anerkender varetager opgaver af en art, som er beskrevet i bilag til tillægsaftalen, henføres institutionen fra 1. april s.å. til tillægsaftalens dækningsområde.

5) Med henblik på ændring af de ansattes overenskomstmæssige tilhørsforhold, jf. punkt 4), agter Finansministeriet ved bilag til den nye tillægsaftale at søge de gældende ansættelsesbreve ændret således, at de ansatte uden forudgående varsel er forpligtet til at være omfattet af den nye overenskomst pr. 1. april det pågældende år.

6) Ændring af organisationens dækningsområde i medfør af ovenstående kræver ikke, at Finansministeriet forinden har fremsat særskilt krav herom i forbindelse med udveksling af krav til overenskomstfornyelsen.

7) En institution, som i perioden flyttes til et ministerområde, som er "ministerievis" dækket af den modstående organisations overenskomst, forbliver i perioden under den hidtidige organisations dækningsområde.

8) I den aktuelle overenskomstsituation kan der ske institutionsvis opsplitting af Energiministeriet, Indenrigsministeriet, Miljøministeriet og Ministeriet for Grønland, idet afgørelsen af, til hvilken overenskomst de deri indeholdte institutioner skal henføres, træffes på baggrund af en optælling pr. 1. oktober 1983 og efter reglerne i punkt 4.

Eventuel omflytning af institutioner kan først ske, når der med et varsel på 6 måneder er foretaget ændring i ansættelsesbrevene for hver enkelt i institutionerne ansatte edb-medarbejdere.

9) Ved "institution" forstås finanslovens inddeling i institutioner, som er beskrevet med et særligt §-nr. og med selvstændig personaleskema.

København, den 20. oktober 1983
Handels- og Kontorfunktionærernes
Forbund i Danmark

Bent Jensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Niels Paludan

Cirkulære af 15. marts 1996	
Fmst. nr. 20/96	
Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, 12. kontor	
Adresse: Chr.borg Slotsplads 1 DK-1218 København K Telefon 33 92 33 33 Telefax 33 32 80 30	
J.nr.'94-3211/063-23	PKAT 238
Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tif. 43 63 23 00.	
Pris	kr.