



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om

**Løn- og ansættelsesvilkår for  
kantinedere i statens tjeneste  
og for inspektører ved  
Boligministeriet**

**1999**



---

**INDHOLD****Side****CIRKULÆRE**

Generelle bemærkninger.....	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser.....	4

**Bilag 1 Organisationsaftale**

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	7
§ 2. Kantinelederens arbejdsområde.....	7
§ 3. Løn til kantineledere .....	8
§ 4. Løn til kantineledere på uddannelsesinstitutioner .....	9
§ 5. Løn til inspektører.....	9
§ 6. Arbejdstid.....	10
§ 7. Deltid .....	10
§ 8. Overarbejde.....	11
§ 9. Arbejds miljøaftale for inspektører .....	12
§ 10. Ikrafttræden og opsigelse.....	12

**Bilag 2 Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer**

§ 1. ....	15
§ 2. Lønssystemet mv.....	15
§ 3. Basisløn.....	16
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg .....	17
§ 5. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	18
§ 6. Lønregulering.....	18
§ 7. Pension .....	18
§ 8. Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler.....	19
§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte.....	19
§ 10. Øvrige bestemmelser .....	20
§ 11. Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem .....	20
§ 12. Ikrafttræden og opsigelse.....	21

## **CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSAFTALE FOR KANTINELEDERE I STATENS TJENESTE OG FOR INSPEKTØRER VED BOLIGMINISTERIET**

### **GENERELLE BEMÆRKNINGER**

1. Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har den 18. august 1999 indgået medfølgende organisationsaftale for kantineledere i statens tjeneste og for inspektører ved Boligministeriet.
2. Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 25. juni 1999 (cirkulære af 30. juni 1999, Fmst.nr. 016-99) det samlede overenskomstgrundlag.
3. Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har endvidere indgået aftale af 5. oktober 1999 om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for en række grupper under Dansk Funktionærforbund (Bilag 2).

Aftalen er en videreførelse af den hidtidige lønforsøgsaftale, dog således, at der for nogle personalegrupper er aftalt en forhøjelse af basislønnen, og at aftalen er forlænget i overensstemmelse med CFU-forliget.

## **Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser**

### **Til § 1. Organisationsaftalens område**

Organisationsaftalen omfatter kantineledere under Dansk Funktionærforbund.

### **Til § 6, stk. 3. Tjenestelister for inspektører**

Det henstilles, at tjenestelisterne udarbejdes

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen for de førstkommende mindst 4 uger,
- eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.

Det bemærkes, at der om fornødent kan foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal den berørte medarbejder underrettes.

Såfremt der måtte blive pålagt inspektører arbejde ud over det ifølge tjenestelisten forud tilrettelagte, skal man endvidere efter anmodning fra forbundet henstille, at eventuel afspadsring heraf, medmindre andet aftales mellem institutionen og den enkelte inspektør, finder sted efter udløbet af den uge, hvori arbejdet udføres, og indlægges i tjenestelisten.

**Cirkulærets ikrafttræden**

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 30. januar 1999 om organisationsaftale for kantinedere i statens tjeneste og for inspektører ved Boligministeriet (Fmst.nr. 008-98).

Finansministeriet  
Personalestyrelsen

Den 25. juli 2000

P.M.V.  
E.B.

Henrik Bo Nielsen





## **ORGANISATIONSAFTALE FOR KANTINELEDERE I STATENS TJENESTE OG FOR INSPEKTØRER VED BOLIGMINISTERIET**

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

### **Organisationsaftalens dækningsområde**

**§ 1.** Organisationsaftalen omfatter ikke-tjenestemandsansatte kantineledere i staten og på institutioner, for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår. Organisationsaftalen omfatter endvidere inspektører ved Boligministeriet.

### **Kantinelederens arbejdsområde**

**§ 2.** Kantinelederens arbejde er at tilrettelægge og/eller at udføre det daglige arbejde i forbindelse med indkøb, produktion og salg af kantinens produkter.

*Stk. 2.* Kantinelederen kan endvidere være ansvarlig for rengøring af de lokaler og det inventar mv., der er nødvendige for kantinens drift.

*Stk. 3.* Kantinelederen driver kantinen for institutionens regning og under

ansvar over for institutionen. Institutionen fastsætter åbningstider og priserne på de varer, der forhandles i kantinen.

### **Løn til kantineledere**

**§ 3.** Kantinelederen aflønnes i forhold til antallet af øvrige medarbejdere i kantinen efter følgende retningslinier:

<b>Kantinelederens aflønning</b>	<b>Antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere (a)</b>
lønramme 8	0
lønramme 9	1-5
lønramme 11	6-10
lønramme 13	11 eller flere

Med virkning fra 1. april 2000 aflønnes kantineledere således:

<b>Kantinelederens aflønning</b>	<b>Antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere (a) – (c)</b>
lønramme 9	0
lønramme 10	1-5
lønramme 12	6-10
lønramme 14	11 eller flere

Alle kantineledere rykker pr. 1. april 2000 ét skalatrin, hvilket sker med bevarelse af hidtidig oprykningsdato.

- (a) Ved "fuldtidsbeskæftigede medarbejdere" forstås her medarbejdere med en beskæftigelsesgrad, der omregnet svarer til kantinelederens.
- (b) Hvis en kantineleder, i en kantine med 6 indtil 10 medarbejdere, har en faglig uddannelse, der er relevant, tillægges der ved ansættelsen anciennitet, der svarer til ét skalatrin. Den pågældende placeres

---

således på skalatrin 17. Med virkning fra 1. april 2000 placeres den pågældende på skalatrin 18.

- (c) Ved ansættelse som leder af en kantine med 11 eller flere medarbejdere er det en forudsætning, at vedkommende besidder en faglig uddannelse, der er relevant for stillingen.

I ganske særlige tilfælde kan den enkelte institution dispensere fra kravet om relevant faglig uddannelse.

*Stk. 2.* Kantinelederens aflønning ændres, hvis antallet af medarbejdere ændres således, at kantinelederen henføres til en anden lønramme ifølge stk. 1. Aflønningen ændres med det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende kantineleder.

### **Løn til kantineledere på uddannelsesinstitutioner**

**§ 4.** Lønnen til kantineledere, der er ansat på skoler og uddannelsesinstitutioner, der har ferielukning i mere end 5 uger, fastsættes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følgende:

$$B = \frac{\text{Det aftalte årlige antal arbejdstimer}}{1676}$$

Månedslønnen beregnes som  $1/12 \times B \times$  årslønnen på det aktuelle skalatrin.

### **Løn til inspektører**

**§ 5.** Lønnen til inspektører beregnes på grundlag af en årsløn bestående af skalatrinene 18, 19, 20, 21, 22 og 23, der alle er 2-årige.

## Arbejdstid

**§ 6.** Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Med virkning fra 1. april 2000 ændres stk. 1 til: ”Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden opgøres månedsvis, medmindre andet aftales lokalt.”

*Stk. 2.* Arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig kan opspares til hele fridage til senere afvikling, hvis der lokalt er enighed herom. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

*Stk. 3.* For inspektører udarbejdes der tjenestelister, som omfatter samtlige medarbejdere (bortset fra afløsningspersonale) med skiftende arbejdstid.

*Stk. 4.* For inspektører opgøres arbejdstiden månedsvis.

Med virkning fra 1. april 2000 udgår 1. punktum som konsekvens af ændringen af stk. 1.

Tjenestelisterne, der omfatter en periode på mindst 4 uger, angiver for den enkelte medarbejder tjenestens beliggenhed og fridagenes placering. For medarbejdere, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre medarbejders sygefravær mv., skal tjenestelisterne alene angive fridagenes placering.

## Deltid

**§ 7.** Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

*Stk. 2.* Der kan mellem institutionen og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

*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.

*Stk. 4.* Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

*Stk. 5.* Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer og højst 30 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

*Stk. 6.* Overarbejde i forbindelse med deltidsansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted.

### **Overarbejde**

**§ 8.** Overarbejde skal så vidt muligt søges godtgjort med fritid. Fritiden skal have samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg på 50 pct. Fritiden rundes opad til hele timer.

Med virkning fra 1. april 2000 ændres stk. 1 til: ”Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsering eller betales kontant.”

*Stk. 2.* For fritimerne ydes der almindelig timeløn. Når erstatningsfritiden ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag højst udlignes 7,4 timer.

*Stk. 3.* Hvis der ikke kan gives den omhandlede fritid, udbetales overarbejdspengene efter de satser, der er gældende for tjenestemænd.

*Stk. 4.* Ved overarbejde for kantineledere forstås arbejde ud over 74 timer inden for en samlet periode på 2 arbejdsuger. Timetallet rundes opad til et mangefold af 1/2 time.

Med virkning fra 1. april 2000 udgår stk. 4 som konsekvens af ændringen af stk. 1.

### **Arbejds miljøaftale for inspektører**

**§ 9.** I medfør af Arbejdsministeriets bekendtgørelse af 15. august 1980 om hviletid og fridøgn, kapitel 4, § 10, aftales, at den daglige hvileperiode (i begrænset omfang) kan udskydes eller nedsættes til 8 timer i forbindelse med udførelsen af tjenesten. Behov for nedsættelse af hviletiden til 8 timer vil kunne forekomme mere end 2 gange ugentlig.

Såfremt der måtte blive behov for yderligere fravigelse af hviletids- og fridøgnbestemmelserne i arbejdsmiljølovens og ovennævnte bekendtgørelse, forelægges sådanne spørgsmål til forhandling mellem denne aftales parter.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

**§ 10.** Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 1999 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1.april - dog tidligst 1. april 2002.

Samtidig ophæves organisationsaftale af 28. november 1997 for kantinedere i statens tjeneste og for inspektører ved Boligministeriet.

København, den 18. august 1999

Dansk Funktionærforbund

**Tommy Hansen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Henrik Bo Nielsen**

## **Aftale mellem Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for**

**Vagtfunktionærer og parkeringskontrollører  
Kantineledere  
Fotografer  
Inspektører ved Slots- og Ejendomsstyrelsen  
Servicemedarbejdere og serviceassistenter  
Plantekontrollører  
Tandteknikere  
Optikere  
Laboratoriemestre**

### **Generelle bemærkninger**

**1.** Denne aftale har til formål at tilskynde til og understøtte iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer på statens arbejdspladser.

Etablering af forsøg med nye lønsystemer er baseret på frivillighed. Ved udvælgelsen af forsøgsområder vil det være en forudsætning, at såvel den stedlige ledelse som vedkommende tillidsrepræsentanter har tilkendegivet et ønske om at deltage i forsøgsprojekter.

Ved etablering af lønforsøg forudsættes det, at de lokale parter skaber en sammenhæng mellem den enkelte institutions overordnede mål, personalepolitikken og det nye lønsystem. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af forsøgene. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Der er i denne aftale taget udgangspunkt i rammeaftalens § 6, hvorefter forsøgene etableres som et basislønsystem. Det udelukker ikke, at der kan iværksættes forsøg med andre lønsystemer. Disse vil i givet fald skulle aftales mellem Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund.

Finansministeriet og centralorganisationerne har i fællesskab udarbejdet en vejledning om nye lønsystemer i staten, hvori lønforsøg og rammeaftalen er nærmere beskrevet.

## **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

### **2. Til § 2, stk. 2.**

Indgåelse af forhåndsaftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

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.

### **3. Til § 4.**

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. rammeaftalens § 6, stk. 5.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til kvalifikations- og funktionstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

### **4. Til § 7, stk. 3.**

Basislønnen samt varige tillæg iht. § 4 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til StK:Pension.



**Forsøg med nye lønsystemer for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører, kantineledere, fotografer, inspektører ved Slots- og Ejendomsstyrelsen, servicemedarbejdere og serviceassistenter, plantekontrollører, tandteknikere, optikere samt laboratoriemestre**

**§ 1.** Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. april 1999 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalerne for vagtfunktionærer og parkeringskontrollører, kantineledere, fotografer, inspektører ved Slots- og Ejendomsstyrelsen, servicemedarbejdere og serviceassistenter, plantekontrollører, tandteknikere og optikere samt laboratoriemestre.

*Stk. 2.* Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

*Stk. 3.* Forsøgene omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for de områder, der omfattes af forsøg.

**Lønssystemet mv.**

**§ 2.** Forsøg med lønsystemer inden for denne aftales område etableres som et basislønssystem, jf. rammeaftalens §§ 6 - 8 og §§ 10 - 13, dvs. med en basisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg mv., medmindre andet aftales.

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

*Stk. 3.* Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn (eksklusiv eventuelt rådighedstillæg). Overtidstillægget og personkredsen, der kan oppebære overarbejdsbetaling, følger bestemmelserne herom i de respektive organisationsaftaler.

### **Basisløn**

**§ 3.** Basislønningerne træder i stedet for de tilsvarende lønbestemmelser i de respektive organisationsaftaler.

*Stk. 2.* Basislønningerne er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997):

*Stk. 3.* Vagtfunktionærer og parkeringskontrollører

Basisløn :	Indtil 1. april 1999	Fra 1. april 1999
Trin 1:	162.500 kr.	170.000 kr.
Trin 2:	164.500 kr.	172.500 kr.
Trin 3:	167.000 kr.	

*Stk. 4.* Kantineledere

Basisløn:		
Trin 1:	185.000 kr.	185.000 kr.
Trin 2:	187.500 kr.	187.500 kr.

*Stk. 5.* Fotografer (faglærte fotografer og overfotografer)

Basisløn:		
Trin 1:	195.000 kr.	202.000 kr.
Trin 2:	198.000 kr.	

*Stk. 6.* Inspektører ved Slots- og Ejendomsstyrelsen

Basisløn:	199.000 kr.	199.000 kr.
-----------	-------------	-------------

*Stk. 7. Servicemedarbejdere og serviceassistenter*

## Servicemedarbejdere

Basisløn: Fra 1. april 1999

Trin 1: 180.000 kr.

Trin 2: 182.500 kr.

## Serviceassistenter

Basisløn: 202.000 kr.

*Stk. 8. Plantekontrollører*

Basisløn: 199.000 kr.

*Stk. 9. Tandteknikere*

Basisløn: 206.000 kr.

*Stk. 10. Optikere*

Basisløn: 276.000 kr.

*Stk. 11. Laboratoriemestre*

Basisløn: 233.000 kr.

*Stk. 12. Basisløntrinene er et-årige.***Kvalifikations- og funktionstillæg**

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

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

- a. Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer.
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- c. 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 (1. oktober 1997).

### **Arbejdstidsbestemte tillæg**

**§ 5.** Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der fortsat arbejdstidsbestemte tillæg i henhold til § 15 i StK-fællesoverenskomsten.

### **Lønregulering**

**§ 6.** Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. rammeaftalens § 7.

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

### **Pension**

**§ 7.** Der indbetales et pensionsbidrag på 12% af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg iht. § 4.

*Stk. 2.* Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

*Stk. 3.* Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i de respektive organisationsaftaler samt i StK-fællesoverenskomsten.

### **Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler**

**§ 8.** Forhandling om og indgåelse af lokale aftaler sker efter reglerne i rammeaftalens §§ 11 - 13.

### **Overgangsordning for allerede ansatte**

**§ 9.** Indplacering sker i den personalekategori, som stillingen er henført til, jf. § 3.

*Stk. 2.* Allerede ansatte indplaceres på nærmeste højere trin i forhold til nuværende skalatrinsindplacering.

*Stk. 3.* Der ydes et særligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udligner den eventuelle forskel mellem den tidligere skalaløn og basislønnen i det nye lønsystem.

*Stk. 4.* Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg - herunder lokalløn - videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsdelen i den i stk. 3 nævnte løn. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

*Stk. 5.* Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse 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 pr. 1. januar 1998 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

*Stk. 6.* Alle løndele reguleres som anført i § 6, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 4, som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

*Stk. 7.* Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af denne aftales andre bestemmelser.

### **Øvrige bestemmelser**

**§ 10.** Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og chef-lønsordningen.

*Stk. 2.* Ansatte, der ikke er omfattet af et forsøg med nye lønsystemer, men som forflyttes til et område, hvor der er etableret forsøg, er omfattet af reglerne i § 9.

*Stk. 3.* Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed, finder reglerne i § 9 tilsvarende anvendelse.

*Stk. 4.* Hvis en ansat, som er omfattet af et forsøg, uansøgt forflyttes til et område, hvor der ikke er indgået aftale om lønforsøg, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel. Udligningstillægget bortfalder pr. 1. april 2002, jf. § 11.

### **Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem**

**§ 11.** Hvis denne aftale pr. 1. april 2002 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter de relevante organisationsaftaler mellem Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund.

*Stk. 2.* Ved evt. overgang til skalatrinssystemet skal den enkelte ansatte indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg.

**Ikrafttræden og opsigelse**

**§ 12.** Denne aftale har virkning fra 1. april 1999 og er uopsigelig i forsøgsperioden. Aftalen bortfalder pr. 1. april 2002.

Samtidig ophæves aftalen af 14. januar 1998 mellem Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer.

København, den 5. oktober 1999

Dansk Funktionærforbund

**Tommy Hansen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Henrik Bo Nielsen**

Cirkulære af 25. juli 2000

Perst. nr. 063 /00

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Personalestyrelsen, Forhandlingskontoret

Adresse:

Borgergade 18

DK-1017 København K

Telefon 33 92 88 00

Telefax 33 32 81 27

J.nr. 4111-02-00003

PKAT 265

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes  
ved henvendelse til Schultz Information,  
tlf. 43 63 23 00.

Pris 15,00 kr.