



Cirkulære om organisationsaftale for

## **Plantekontrollører og prøvetagere ved Plantedirektoratet**

**2002**

---

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

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

### Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	9
§ 2. Lønssystemet.....	9
§ 3. Basisløn.....	10
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	10
§ 5. Lønregulering .....	11
§ 6. Pension .....	11
§ 7. Forhandlinger og indgælder af aftaler mv.....	11
§ 8. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003 .....	12
§ 9. Deltid .....	12
§ 10. Arbejdstid.....	13
§ 11. Overarbejde og tilkald .....	13
§ 12. Betaling for rådighedstjeneste .....	13
§ 13. Uddannelse .....	13
§ 14. Løs arbejdskraft .....	14
§ 15. Ikrafttræden og opsigelse .....	14

Bilag 1. Protokollat for prøvetagere på timeløn ved Plantedirektoratet.....	15
---	----

Bilag 2. Protokollat om betaling til plantekontrollører for rådighedstjeneste	19
---	----

## **Cirkulære om organisationsaftale for plantekontrollører og prøvetagere ved Plantedirektoratet**

### **Generelle bemærkninger**

- 1.** Finansministeriet og Dansk Funktionærforbund har den 29. maj 2002 indgået organisationsaftale for plantekontrollører og prøvetagere ved Plantedirektoratet.
- 2.** Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten (cirkulære af 2. juli 2002, Perst. nr. 015-02) det samlede overenskomstgrundlag.
- 3.** Med henblik på at skabe større fleksibilitet i kontrollen er der ved fornyelsen af denne organisationsaftale skabt en nærmere sammenkobling af og fleksibilitet mellem plantekontrollører og prøvetagere. Prøvetagere gives således mulighed for efteruddannelse i form af en nærmere lokalt fastlagt intern uddannelse, som vil give prøvetagere kompetencer til at varetage opgaver, der tidligere kun kunne løses af plantekontrollører.
- 4.** For at understøtte denne integration er der indgået aftale om et permanent nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende plantekontrollører og prøvetagere i overensstemmelse med Rameaftale mellem Finansministeriet og CFU af januar 2002 om nye lønsystemer med virkning fra 1. april 2003.
- 5.** Den nuværende organisationsaftale og lønforsøgsaftalerne forlænges til 31. marts 2003.
- 6.** Det er samtidig parternes hensigt, at prøvetagerne på sigt skal have en tættere tilknytning til Plantedirektoratet/distriktet. Dette søges bl.a. opnået ved i højere grad end tidligere at give nuværende prøvetagere mulighed for overgang til fuld-tidsarbejde. Parterne er dog enige om, at der kan være behov for at ansætte time-lønnede prøvetagere.

7. De særlige bestemmelser for prøvetagere, der er på timeløn, er derfor samlet i et protokollat (protokollat 1) til organisationsaftalen. Protokollatet vil udgøre en overgangsordning for prøvetagere på timeløn.

## **Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser**

### **Til § 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn**

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.

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

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået 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.

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 ud over basislønnen, 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.

**Til § 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler**

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 følgende 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) (Central)organisationen videredelegerer tilsvarende sin 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 vedkommende 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 aftaler 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.

**Til § 7, stk. 2**

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. 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.

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

#### **Til § 7, stk. 7**

Ved opsigelse af 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.

#### **Til § 8. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003**

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 lokallønsordninger, opretholdes som en del af det nye lønsystem, medmindre de opsiges, eller der lokalt indgås aftale om ændringer.

**Til § 15, 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 bevilnings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

**Cirkulærets ikrafttræden**

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2003. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 29. juni 2000 om løn og ansættelsesvilkår for plantekontrollører og prøvetagere ved Plantedirektoratet (Perst.nr. 044-00).

Finansministeriet  
Personalestyrelsen

Den 24. februar 2003

P.M.V.

E.B.

**Tove Ahrensbach**





## Organisationsaftale for plantekontrollører og prøvetagere ved Plantedirektoratet

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

### § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter plantekontrollører og prøvetagere ansat ved Plantedirektoratet.

*Stk. 2.* Prøvetagere kan varetage følgende opgaver: Frø- og kornprøvetagning samt medhjælp ved jordprøvetagning, prøvetagning af kartofler og opmåling af marker mv. Yderligere kan prøvetagere varetage andre opgaver efter lokal aftale.

*Stk. 3.* For prøvetagere gælder, at tjeneste forrettes i det distrikt eller på det/de steder, der angives i ansættelseskontrakten.

*Stk. 4.* For prøvetagere, der er ansat på timeløn, henvises til de særlige løn- og ansættelsesvilkår i protokollat 1.

### § 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 4.

*Stk. 2.* Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløns i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

**§ 3. Basisløn**

Basislønnen udgør følgende grundbeløb (niveau 1. oktober 1997):

**Løngruppe 1:**

Prøvetagere 170.000 kr.

**Løngruppe 2:**

Prøvetagere med intern PD-uddannelse samt  
Plantekontrollører med teknisk grunduddannelse  
inden for et fagligt relevant område 199.000 kr.

**Løngruppe 3:**

Plantekontrollører med 2 års ansættelse i Plantedirektoratet 208.000 kr.

**§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg**

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. 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 og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

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

*Stk. 4.* Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

*Stk. 5.* Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

### **§ 5. Lønregulering**

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.

### **§ 6. Pension**

Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 4, stk. 1-2.

### **§ 7. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.**

*Stk. 1.* 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.

*Stk. 3.* Kan der ved en 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. 4.* 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. 5.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

*Stk. 6.* Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

*Stk. 7.* Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

### **§ 8. Overgangsordning for ansatte før 1. april 2003**

Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1. april 2003 til det nye lønsystem.

*Stk. 2.* Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. § 3.

*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 i henhold til § 4, stk. 2 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 1.

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.

### **§ 9. Deltid**

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad.

*Stk. 2.* 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.

### **§ 10. Arbejdstid**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden opgøres månedsvis, medmindre andet aftales lokalt.

### **§ 11. Overarbejde og tilkald**

Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsring eller betales kontant.

*Stk. 2.* Såfremt erstatningsfrihed ikke kan gives, ydes for arbejde ud over 37 timer ugentligt i stedet et vederlag beregnet på grundlag af en timeløn på 1/1924 af årslønnen, med tillæg af 50 pct.

*Stk. 3.* Tilkald, der ikke har forbindelse med normal arbejdstid eller rådighedsvagt, indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer for hverdage og 4 timer for lørdage, søn- og helligdage.

### **§ 12. Betaling for rådighedstjeneste**

Der kan lokalt indgås aftale om betaling for rådighedstjeneste, jf. bilag 2.

### **§ 13. Uddannelse**

Nyansatte plantekontrollører gennemgår i løbet af det første ansættelsesår et introduktionsprogram.

*Stk. 2.* Plantedirektoratet har pligt til ved såvel eksterne som ved interne uddannelsesaktiviteter at sørge for løbende ajourføring af plantekontrollørernes faglige kvalifikationer.

**§ 14. Løs arbejdskraft**

På distriktskontorer, hvor det påtænkes at ansætte løs arbejdskraft, drøftes dette med medarbejderne.

**§ 15. Ikrafttræden og opsigelse**

Organisationsaftalen har virkning fra **1. april 2003** og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

Samtidig ophæves organisationsaftale af 7. januar 2000 for plantekontrollører og frøprøvetagere ved Plantedirektoratet.

*Stk. 2.* Den nuværende organisationsaftale og lønforsøgsaftalerne forlænges til den 31. marts 2003.

*Stk. 3.* Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 19. juli 2002

Dansk Funktionær Forbund  
**Kim Vormsby**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Tove Ahrensbach**

## Protokollat for prøvetagere på timeløn ved Plantedirektoratet

### 1. Løn, lønudbetaling mv.

Prøvetagere aflønnes med timeløn svarende til 1/1924 af årslønnen

**1.2.** Prøvetagernes årlige beskæftigelse opgøres en gang årligt pr. 31. december for perioden 1. januar til 31. december.

**1.3.** Prøvetagere med mere end 780 arbejdstimer årligt optjener 1 års anciennitet. For prøvetagere med mindre end 780 timer årligt, optjenes der 1 års anciennitet, når der er udført 780 arbejdstimer.

**1.4.** Eventuel ændring i indplaceringen på skalatrin som følge af optjening af anciennitet i henhold til pkt. 1.3. sker en gang årligt for alle prøvetagere pr. 1. april i året efter det kalenderår, hvor ancienniteten er optjent.

### 2. Overarbejde

Beordret og kontrollabelt overarbejde ud over 8 timer pr. dag eller 37 timer pr. uge, betragtes som overarbejde. Overarbejde godtgøres med betaling, der beregnes på grundlag af timelønnen med tillæg af 50 pct.

### 3. Opgørelse af arbejdstid og tilkald

Ved opgørelse af arbejdstiden for den enkelte dag medregnes mindst 1½ time.

**3.2.** For tilkald til arbejde, som ikke er varslet senest dagen før, ydes et beløb, der svarer til ½ timeløn i varskotillæg.

**3.3.** For tilkald, til hvilket der ydes varskotillæg, medregnes mindst 3 timer ved opgørelsen af arbejdstiden.

### 4. Søgnehelligdagsbetaling

Med det formål at yde prøvetagerne betaling for søgnehelligdage henlægger institutionen for hver prøvetager et beløb svarende til 3,5 pct. af prøvetagerens feriebe-

rettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

**4.2.** Det opsparede beløb opgøres for hver prøvetager ved kalenderårets udgang.

**4.3.** Den for hver enkelt prøvetager i kalenderåret henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales af 2 gange i det følgende kalenderår, således at 2/3 af det opsparede beløb udbetales til påske som dækning for forårets søgnehelligdage og 1/3 af beløbet til jul som dækning for helligdagene i forbindelse med jul og nytår.

## **5. Ferie**

De ansatte er omfattet af ferieloven, og der ydes en feriegodtgørelse på 12,5 pct. af den ferieberettigede løn i optjeningsåret (kalenderåret).

## **6. Befordringsgodtgørelse**

Plantedirektoratets reglement om godtgørelse til prøvetagere for kørsel i egen bil ved arbejde uden for deres normale arbejdssted er følgende:

Prøvetageren ansættes til at udføre rekvireret prøvetagning i et distrikt eller på et givet firmas produktionssted. Dette firma eller distriktskontoret betragtes som prøvetagerens arbejdssted, hvortil der ikke ydes kørselsgodtgørelse.

For kørsel i eget befordringsmiddel i forbindelse med prøvetagning ud over dette firmas normale produktionssted ydes kørselsgodtgørelse fra arbejdsstedet til prøvetagningsstedet, dog højst for de faktisk kørte kilometer.

Kørsel i eget befordringsmiddel i arbejdstiden mellem lagre eller til posthus eller lign. samt ved distriktsansættelse godtgøres med den til enhver tid gældende sats i henhold til Finansministeriets cirkulære om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel til tjensterejser.

Ved kørsel i eget befordringsmiddel uden for arbejdstid, men i tjenstligt ærinde, ydes herudover et tillæg pr. kørt kilometer på 2,85 kr. i grundbeløb pr. 1. oktober 1997. Tillægget reguleres svarende til tjenstemændenes særlige tillæg.

Dette reglement træder i stedet for bestemmelser om natpenge, søn- og helligdagsbetaling mv., overarbejdsbetaling mv., i forbindelse med kørsel uden for det normale arbejdssted.



## **7. Opsigelsesvarsel, løn under sygdom og militærtjeneste**

Prøvetagere kan ansættes tidsbegrænset til løsning af bestemte opgaver.

Ansættelsen ophører i så fald på det aftalte tidspunkt uden yderligere opsigelse varsel.

Såfremt ansættelsesperioden ønskes forlænget kortvarigt på grund af forhold, som ikke kunne forudses ved ansættelsen, kan opsigelse i forbindelse med forlængelse af ansættelsesforholdet finde sted med 1 uges varsel til udgangen af en uge.

**7.2.** For prøvetagere, der ikke er omfattet af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, hvori datoen for ansættelsens ophør er angivet, gælder følgende opsigelsesvarsler:

<b>Ansættelsestid</b>	<b>Fra arbejdsgiver</b>	<b>Fra den ansatte</b>
Efter 3 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Det er forudsat, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved institutionen i de anførte tidsrum.

**7.3.** Varslerne i punkt 1 og 2 bortfalder i tilfælde af, at der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse på grund af arbejdsmangel.

**7.4.** De i funktionærloven gældende regler om løn under sygdom og afskedigelse som følge af sygdom, indkaldelse til militærtjeneste samt efterløn finder anvendelse på organisationsaftalens område.

**7.5.** Under fravær på grund af sygdom, beregnes lønnen på grundlag af det antal timers beskæftigelse, som den ansatte havde på samme tidspunkt året forinden.

**7.6.** Var der ikke beskæftigelse på dette tidspunkt, beregnes lønnen under sygdom på grundlag af det antal timer, som afløseren er beskæftiget i den sygemeldtes stilling.

**7.7.** Under fravær på grund af sygdom kan lønnen maksimalt beregnes på grundlag af 8 timers beskæftigelse pr. fraværsdag, dog maksimalt 37 timer pr. uge.

København, den 19. juli 2002

Dansk Funktionær Forbund  
**Kim Vormsby**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Tove Ahrensbach**

## Bilag 2

### **Protokollat om betaling til plantekontrollører for rådighedstjeneste**

Der kan mellem Plantedirektoratet og tillidsrepræsentanten for plantekontrollørerne indgås aftale om betaling for rådighedstjeneste.

Ved tilkald under rådighedsvagt på lørdage, søn- og helligdage godtgøres overarbejde med et tillæg på 100 pct. Der ydes i så fald ikke natpenge eller godtgørelse for arbejde på lørdage, søn- og helligdage efter de for tjenestemænd gældende regler.

København, den 7. januar 2000

Dansk Funktionærforbund  
**Tommy Hansen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Henrik Bo Nielsen**

Cirkulære af 24. februar 2003

Perst. nr. 016-03

PKAT nr. 130

J.nr. 01-333/02-9

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