



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære af 10. november 2011

Perst.nr. 058-11

PKAT nr. 239

J.nr. 10-333/67-5

Cirkulære om organisationsaftale for

IT-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste

2011

## Dataark

<b>PKAT med specifikation</b>	239 – Edb-medarbejdere (Prosa)
<b>Fællesoverenskomst</b>	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)
<b>Forhandlingsberettiget organisation(er)</b>	<b>CO10 - Centralorganisationen af 2010</b> Niels Hemmingsens Gade 10, 4 1153 København K Telefon: 33 76 86 96 Telefax: 33 76 86 97 Email: <a href="mailto:co10@skaf-net.dk">co10@skaf-net.dk</a> Hjemmeside: <a href="http://www.co10.dk">www.co10.dk</a>
<b>I tilfælde af afsked kontaktes</b>	Den forhandlingsberettigede medlemsorganisations hovedkontor eller lokalafdeling, jf. fællesoverenskomsten  <b>PROSA/Offentlig</b> Email: <a href="mailto:prosa@prosa.dk">prosa@prosa.dk</a> Hjemmeside: <a href="http://www.prosa.dk/offentlig">www.prosa.dk/offentlig</a>
<b>Pensionskasse</b>	SEB Pension
<b>ATP-sats</b>	ATP, sats A

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Ikrafttræden .....	5

### Organisationsaftale

#### **Kapitel 1. Aftalens område .....**

**7**

§ 1. Dækningsområde .....	7
§ 2. Ansættelse .....	8

#### **Kapitel 2. Løn mv. ....**

**8**

§ 3. Lønsystemet .....	8
§ 4. Løngruppe 1 .....	9
§ 5. Løngruppe 2 .....	9
§ 6. Lønindplacering og lønanciennitet for løngruppe 2.....	10
§ 7. Løngruppe 3 .....	12
§ 8. Løngruppe 4 .....	12
§ 9. Overgangsordning for ansatte, der er ansat før den 1. oktober 2008 .....	12
§ 10. Bevarelse af lønanciennitet ved stillingsskift .....	13
§ 11. Pension .....	13

#### **Kapitel 3. Arbejdstid .....**

**14**

§ 12. Arbejdstid .....	14
§ 13. Deltid .....	14

#### **Kapitel 4. Øvrige bestemmelser .....**

**14**

§ 14. Opsigelsesvarsel .....	14
§ 15. Timelønnede edb-medarbejdere .....	15
§ 16. Ikrafttræden mv. ....	15

Bilag 1. Eksempler på funktioner for it/edb-medarbejdere .....	17
--	----

Bilag 2. Aftale om pensionsforhold for edb-medarbejdere (PROSA) omfattet af civilarbejderloven .....	21
--	----

Bilag 3. Aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten .....	23
Bilag 3a. Protokollat om placering af forhandlingsretten for it-medarbejdere	28
Bilag 3b. Tillæg til ansættelsesbevis .....	29
Bilag 3c. Vejledning til institutionerne .....	30
Bilag 3d. Det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten pr. 31. december 2010. ....	34

# Cirkulære om organisationsaftale for it-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste

(Til samtlige ministerier og styrelser)

## Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010 har den 7. november 2011 indgået organisationsaftale for it-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste.

Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende LC/CO10-fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.

2. Der er i forbindelse med aftalefornyelsen foretaget en forenkling af bestemmelserne om lønindplacering og lønanciennitet. Der er ikke med forenklingen tilsigtet materielle ændringer i forhold til organisationsaftalen af 8. oktober 2008.

3. Cirkulære af 15. december 2010 om aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten er indskrevet i organisationsaftalen.

4. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelte bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under ”Generelle bemærkninger”. Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

## Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2011. Samtidig ophæves finansministeriets cirkulære af 8. oktober 2008 (Perst. nr. 064-08) og Finansministeriets cirkulære af 15. december 2010 (Perst. nr. 047-10)

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 10. november 2011

P.M.V.

E.B.

**David Sembach Nielsen**



# Organisationsaftale for it-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste

Denne organisationsaftale supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

## Kapitel 1. Aftalens område

### § 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter it-medarbejdere i staten eller ved selvejende institutioner, der er berettiget til statstilskud, og for hvilke Finansministeriet kan fastsætte løn- og ansættelsesvilkår for alle personalegrupper.

*Cirkulærebemærkning til stk. 1*

*Dækningsområdet omfatter it-medarbejdere herunder it-medarbejdere under uddannelse.*

*Stk. 2.* Organisationsaftalen omfatter it-medarbejdere beskæftiget med arbejde som nævnt i bilag 1, og der er ansat ved institutioner, der er grænsedraget i henhold til aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten, som er optrykt i bilag 3.

*Cirkulærebemærkninger til stk. 2:*

*Opmærksomheden henledes på, at Finansministeriet, HK/Stat og Prosa/ Offentlig den 14. december 2010 har indgået aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten. Denne aftale er ved OK11 indskrevet i hhv. PROSA- og HK-aftalen jf. bilag 3.*

*Aftalen indebærer, at institutbegrebet harmoniseres, således at selvstændige tilskudsinstitutioner håndteres på samme måde som statslige institutioner med en driftsbevilling.*

*Endvidere medfører decentraliseringen af fastlæggelsen af forhandlingsretten, at krav om forhandlingsretten fremsættes af organisationen overfor den enkelte institution. Som følge heraf har parterne udarbejdet en vejledning til institutionerne, som skal lette behandlingen af krav. Vejledningen fremgår af bilag 3c.*

## **§ 2. Ansættelse**

Ved ansættelsen udleveres der til it-medarbejderen et tillæg til ansættelsesbrevet, der er optaget som bilag 3b. Endvidere udleveres et eksemplar af organisationsaftalen. En genpart af ansættelsesbrevet og tillægget til ansættelsesbrevet sendes til PROSA/Offentlig.

*Cirkulærebemærkninger til stk. 1:*

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

*Parterne er enige om, at medarbejdere, hvis ansættelsesforhold er indgået før 1. januar 2011, og hvor der i tillæg til ansættelsesbrevet henvises til tidligere aftaler om procedure for ændring af dækningsområder for edb-aftalerne i staten, er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten. Der vil således ikke skulle udstedes nye tillæg til ansættelsesbreve til it-medarbejdere ansat før 1. januar 2011.*

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

*Stk. 2.* Ved ansættelse med en arbejdstid på 8 eller færre arbejdstimer (løntimer) pr. uge træffes der forud aftale mellem organisationsaftalens parter.

## **Kapitel 2 Løn mv.**

### **§ 3. Lønssystemet**

Lønssystemet er etableret i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

*Stk. 2.* Lønssystemet består af en basisløn, jf. §§ 4, 5, 7 og 8, der kan suppleres med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn.

*Stk. 3.* Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.



*Stk. 4.* Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

*Stk. 5.* Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, eksklusiv eventuelt rådigheds-/merarbejdstillæg. Over- og merarbejds-godtgørelse ydes efter § 12.

#### **§ 4. Løngruppe 1**

Løngruppe 1 omfatter ufaglærte it-medarbejdere.

Basislønnen udgør på årsbasis 190.000 kr.

*Stk. 2.* Oprykning til løngruppe 2, trin 1 sker, når betingelserne for indplacering i § 3, stk. 1 er opfyldt.

*Cirkulærebemærkning:*

*Som ufaglærte betragtes 1) personer uden relevant uddannelse inden for it-området 2) personer, som ikke har opnået et tilsvarende kompetenceniveau ved forudgående beskæftigelse med it, eller 3) personer, der antages til uddannelse (men ikke som led i en uddannelsesaftale (EUD)).*

*For ufaglærte it-medarbejdere vil det normalt være en forudsætning, at der under ansættelsen som it-medarbejder finder uddannelse sted.*

*Løngruppe 1 svarer til 95 pct. af løngruppe 2, trin 1, hvilket svarer til den hidtidige aflønning for ufaglærte it-medarbejdere.*

#### **§ 5. Løngruppe 2**

Løngruppe 2 omfatter faglærte it-medarbejdere eller it-medarbejdere med tilsvarende kompetencer opnået gennem forudgående it-arbejde.

*Stk. 2.* Basislønnen for løngruppe 2 udgør på årsbasis:

trin 1	200.000 kr.
trin 2	210.000 kr.
trin 3	220.000 kr.

trin 4	228.000 kr.
trin 5	240.200 kr.

Samtlige trin er et-årige.

## **§ 6. Lønindplacering og lønanciennitet for løngruppe 2**

It-medarbejdere indplaceres i løngruppe 2, på trin 1, medmindre der sker forhøjelse af lønancienniteten efter stk. 2, når den ansatte:

- 1) har gennemført (bestået) 2 semestre/60 ECTS point ved en videregående it-uddannelse (fx KVVU, MVU eller LVU), eller
- 2) har 2 års forudgående relevant beskæftigelse med it-arbejde, eller
- 3) har gennemført en relevant erhvervsuddannelse (EUD) inden for it-området af minimum 2 års varighed.

*Stk. 2.* Ved indplacering forhøjes lønancienniteten ud over kravene i stk. 1 med:

- 1) Efterfølgende relevant studietid på en videregående it-uddannelse (fx KVVU, MVU eller LVU). Der medregnes 1 måneds lønanciennitet for hver 5 ECTS-point/1 år lønanciennitet for hver 60 ECTS-point. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen har bestået de fordrede eksaminer. Hvis der sideløbende med studierne har været anciennitetsgivende beskæftigelse, kan den samlede anciennitet ikke overstige fuldtidsnormen.
- 2) Yderligere lønanciennitet ved forudgående relevant beskæftigelse med it-arbejde.
- 3) 1 års lønanciennitet per gennemført hele uddannelsesår ud over 2 år ved it-faglige erhvervsuddannelser (EUD).

*Stk. 3.* Lønancienniteten efter stk. 2, nr. 1 og 2 medregnes i hele måneder, idet forudgående beskæftigelse med it-arbejde med 15 timer pr. uge eller derudover indgår fuldt ud i lønancienniteten. Beskæftigelse med it-arbejde på under 15 timer pr. uge medregnes med halv lønanciennitet

*Stk. 4.* Personer, der har opnået tilsvarende kompetencer gennem forudgående oplæring af mindst to års varighed ved it-arbejde i vedkommende institution, kan indplaceres på nærmeste højere løntrin i forhold til hidtidig aflønning. Næste løntrin opnås, når it-ancienniteten berettiger hertil.

*Cirkulærebemærkninger til §§ 4-6:*

*Bestemmelsen er omformuleret/forenklet ved aftalefornyelsen i 2011. (Der er ikke tilsigtet ændringer i forhold til tidligere.)*

*Eksempler på relevant videregående it-uddannelse er universiteternes datalogistudium, handelsskolernes uddannelse som datamatiker, It-universitetets diplom- og master-uddannelser samt uddannelsen som multimediedesigner.*

*IT-faglige EUD-uddannelser (fx datafagteknikere/ datamekaniker og EDB-assistent) betragtes ikke som relevant videregående it-uddannelse.*

*Informatikassistenter er omfattet af organisationsaftalens bestemmelser om kontorfunktionærer. Informatikassistenter, som undtagelsesvis måtte blive ansat som it-medarbejdere, indplaceres som udgangspunkt i løngruppe 2, trin 1, med mindre relevant beskæftigelse med it-arbejde berettiger indplacering på et højere trin (eller højere løngruppe).*

*KVU-uddannede multimediedesignere kan omfattes af denne aftale, såfremt der sker ansættelse som it-medarbejder med arbejdsopgaver i henhold til bilag 1. Parterne er enige om en indplacering i løngruppe 1 med 1 års anciennitet, såfremt den fulde uddannelse er gennemført.*

### ***Eksempel på lønindplacering:***

*Jens Jensen har en it-faglig EUD-uddannelse som teleinstallationstekniker (3 års varighed) og har 2 år og 6 måneders forudgående fuldtidsbeskæftigelse med it-arbejde.*

*Jens Jensen skal som udgangspunkt indplaceres i løngruppe 2, trin 1, da han har gennemført en relevant erhvervsuddannelse inden for it-området på minimum 2 års varighed jf. § 6, stk. 1, nr. 3.*

*Herudover forhøjes hans lønanciennitet med i alt 3 år og 6 måneder: Der medregnes således 1 år jf. § 6, stk. 2, nr. 3, da hans EUD-uddannelse har 3 års varighed, og han dermed yderligere har gennemført et helt uddannelsesår ved erhvervsuddannelser, og 2 år og 6 måneder jf. § 6, stk. 2, nr. 2, idet han har 2 år og 6 måneders forudgående fuldtidsbeskæftigelse med relevant it-arbejde.*

*Jens Jensen skal derfor indplaceres i løngruppe 2, trin 4 med oprykning til trin 5 efter 6 måneder.*

### **§ 7. Løngruppe 3**

Løngruppe 3 omfatter it-medarbejdere, der er ansat til:

- a) Varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, der forudsætter en relevant uddannelse eller betydelig længerevarende erfaring og viden, eller varetagelse af betydningsfulde og større områder og/eller med selvstændig kompetence i afgørelser, eller
- b) Varetagelse af ledelsesopgaver

Basislønnen er: 251.000 kr.

### **§ 8. Løngruppe 4**

Løngruppe 4 omfatter it-medarbejdere, der er ansat til:

- a) Varetagelse af selvstændige, kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter en væsentlig, relevant uddannelse og/eller længerevarende erfaring og kompetence på specialistniveau, eller
- b) Varetagelse af områder, hvor der er tale om selvstændig, kritisk og omfattende kompetence i afgørelser, og hvor der er tale om varetagelse af betydeligt ansvar, eller
- c) Varetagelse af et betydeligt ansvar, der indbefatter lederbeføjelser for et antal underordnede.

Basislønnen er: 262.000 kr.

### **§ 9. Overgangsordning for ansatte, der er ansat før den 1. oktober 2008**

Alle ansatte overgår med virkning fra 1. oktober 2008 til det nye lønsystem. Overgang sker i overensstemmelse med § 7 i rammeaftalen af 19. november 2003 om nye lønsystemer.

*Stk. 2.* Den ansatte indplaceres i løngruppe 2 på det løntrin, som er lig med eller nærmest højere i forhold til den hidtidige samlede faste løn, eksklusiv eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem.

*Stk. 3.* Efterfølgende basislønstigninger modregnes ikke i personligt tillæg ydet til at udligne højere samlet faste løn.

*Cirkulærebemærkning til stk. 3:*

*Der kan aftales modregning i personligt tillæg ved indplacering i ny løngruppe.*

*Stk. 4.* Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

*Stk. 5.* 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 umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil kommer yderlig anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

## **§ 10. Bevarelse af lønanciennitet ved stillingskift**

En edb-medarbejder, der er omfattet af denne organisationsaftale, og som overgår **direkte** til ansættelse i en anden institution under denne organisationsaftale bevarer den opnåede lønanciennitet.

## **§ 11. Pension**

De ansatte er omfattet af den pr. 23. februar 2006 mellem PROSA/STAT og SEB Pension etablerede pensionsordning for edb-medarbejdere i statens tjeneste (PROSA) og bestemmelserne om pension i LC/CO10-fællesoverenskomsten. Ansættelsesmyndigheden indbetaler de ansattes og ansættelsesmyndighedens pensionsbidrag til SEB Pension.

*Stk. 2.* For ansatte, der

- a) er fyldt 20 år og
- b) har været ansat i det offentlige i 9 måneder

indbetales et samlet pensionsbidrag på 15 pct. af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 3.* For ansatte med mindre end 15 timer ugentlig beskæftigelse, der opfylder overenskomstens, henholdsvis pensionsordningens betingelser, indbetales – når ansættelsen har varet 6 måneder – pensionsbidrag efter stk. 2 med tilba-

gevirkende kraft fra ansættelsen eller fra senere tidspunkt, da øvrige betingelser er opfyldt.

## **Kapitel 3. Arbejdstid**

### **§ 12. Arbejdstid**

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten med de i stk. 2 nævnte tilføjelser.

*Stk. 2* For så vidt angår over- og merarbejde, er ansatte i løngruppe 1 og 2 er omfattet af reglerne om overarbejdsgodtgørelse, jf. aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten. Ansatte i løngruppe 3 og 4 er omfattet af merarbejdsgodtgørelse, når de opfylder betingelserne herfor i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

### **§ 13. Deltid**

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.

## **Kapitel 4. Øvrige bestemmelser**

### **§ 14. Opsigelsesvarsel**

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

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

## **§ 15. Timelønnede edb-medarbejdere**

It-medarbejdere der antages til midlertidigt arbejde eller med en arbejdstid af under 15 timer ugentligt aflønnes med timeløn.

*Stk. 2* For timelønnede sker den lønmæssige indplacering efter samme retningslinjer som for månedslønnede medarbejdere.

*Stk. 3.* Timelønnen beregnes som 1/1924 af den samlede faste årsløn eksklusiv eventuelt rådigheds-/merarbejdstillæg).

*Stk. 4.* Med hensyn til opgørelsen af anciennitet henvises til LC/CO10-fællesoverenskomstens bestemmelser om lønanciennitet samt til bestemmelsen i denne organisationsaftales § 4-6.

## **§ 16. Ikrafttræden mv.**

Denne organisationsaftale gælder fra 1. april 2011 og kan af enhver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

København, den 7. november 2011

CO10 - Centralorganisationen af 2010

**Peter Ibsen**

PROSA/Offentlig

**Erik Swiatek**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**David Sembach Nielsen**





## **Eksempler på funktioner for it/edb-medarbejdere, som er omfattet af organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/STAT og organisationsaftale mellem Finansministeriet og PROSA**

### **Generelt**

Det forudsættes, at den enkelte medarbejders arbejdsopgaver består af mindst en af de nævnte eller tilsvarende funktioner, og at arbejdsopgaverne udfylder mindst 50 pct. af arbejdstiden.

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

### **Eksempler på funktioner**

1. Overvågning og drift af servere samt ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af systemerne og data.
2. Tilrettelæggelse, planlægning og sikring af produktions- og/eller programafvikling samt kontrol af data.
3. Konfigurering, installering, test, administration, vedligeholdelse af servere, arbejdsstationer, netværksenheder og andre datamaskiner både software- og hardwaremæssigt. Herunder f.eks. planlægning, implementering og udrulning af centrale managementsystemer samt anvendelse af disse systemer.
4. Analysering, design, programmering, systemering, implementering, test, tilretning samt dokumentation og vedligeholdelse af it-systemer.
5. Udvikling af webprodukter og webservices samt multimedieproduktion.
6. Konfigurering og implementering af standardsoftware og operativsystemer.

7. It-projektafgrænsning, it-projektledelse, og implementering herunder tilrettelæggelse og koordinering af information, vejledning og brugerundervisning.
8. Support og vejledning til understøttelse af brugernes anvendelse af applikationer, systemer, netværk, hardware og software. Herunder f.eks. anvendelse af konferencesystemer, undervisningssystemer, AV-udstyr, mobile enheder, telefonsystemer samt andet af institutionens hardware og software.
9. Undervisning og vejledning i brugen af institutionens hardware og software.
10. Databaseadministration og databiblioteksarbejde, herunder udtræk af data.
11. Systemkonstruktion og systemprogrammering, herunder udarbejdelse og vedligeholdelse af styresystemer og hjælpeprogrammer, modifikation af eller tilføjelse til eksisterende programmer, konstruktion og test af nye systemer. Medvirken ved planlægning og installation af hardware eller ved system- og databaseadministration.
12. Systemplanlægning, herunder planlægning af forløbet ved indførelse af nye systemer, udarbejdelse af kravspecifikationer herunder analysering samt medvirken til ændring af arbejdsgange. Styring af forbruget af tid og ressourcer ved it-projekter og ansvar for den detaljerede konstruktion. Endvidere medvirken ved implementering af nye it-systemer.
13. Implementering af it-strategiske eller processtyrende systemer.
14. Ansvar for sikkerhed og sikkerhedsimplementering, herunder medvirken til udarbejdelse af it-sikkerhedspolitik og it-strategier. Fastlæggelse af krav til sikkerhed i systemerne.
15. Implementering, administration, overvågning af adgang til faciliteter, systemer og anlæg. Herunder adgang til netbaserede tjenester. Ansvar for adgang via særlige brugercertifikater.
16. Overvågning af sikkerhed samt rapportering af hændelser og overtrædelser.

17. Planlægning af sikkerhedsprocedurer, herunder backup procedurer og beredskabsplaner. End-of-Life datamanagement.
18. Netværksadministration, herunder design af infrastruktur, planlægning og implementering af netværksløsninger. Konfigurering, optimering og vedligeholdelse af netværksenheder og netværksprotokoller samt overvågning, herunder firewall, routere, switche samt andet netværksudstyr.
19. Systemadministration, herunder administration af brugernes adgang til mainframe, servere, netværk, arbejdsstationer, mobile enheder eller printere.
20. Planlægning af og rådgivning om indkøb af software, hardware samt serviceaftaler, samt opfølgning herpå. Administration af licens-, support- og serviceaftaler.
21. Koordination af it-enheder, it-projekter og it-drift, herunder koordination af ressourcer, vagtplaner og turnusser.
22. It-ledelsesopgaver, herunder ledelsesbeføjelser for et antal underordnede, ledelse af it-enheder og/eller it-projekter, eller budgetlægning og budgetopfølgning.



## **Aftale om pensionsforhold for edb-medarbejdere (PROSA) omfattet af civilarbejderloven**

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter edb-medarbejdere (PROSA) på nyt lønsystem omfattet af civilarbejderloven.

### **§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb**

De i § 1 omhandlede edb-medarbejdere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret som følger:

**Edb-medarbejdere aflønnet på skalatrin 16, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36 i tidligere lønsystem:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**16, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38.**

Skalatrin 38 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 36, uanset om tiden på skalatrin 36 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 36 er opnået, opnås skalatrin 38 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Edb-medarbejdere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i et andet eller højere skalatrinsforløb** end det hidtidige gældende skalatrinsforløb for ovennævnte edb-medarbejdere, tillægges 2 ekstra skalatrin til slutskalatrinnet i skalatrinsforløbet eller til det pensionsskalatrin den enkelte

edb-medarbejder på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte edb-medarbejder i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er berettiget til som slutskalatrin, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en edb-medarbejder avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, dog maksimalt til skalatrin 48, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte edb-medarbejder kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. oktober 2008.

*Stk. 2.* Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 1 i protokollat om edb-medarbejdere omfattet af civilarbejderloven bilag 5 til organisationsaftale af 9. januar 2008 for edb-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

*Stk. 3.* Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 8. oktober 2008

PROSA/STAT  
**Steen Andersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Pia Staniok**

# Aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten

## Generelle bestemmelser

**§ 1.** Ansættelse som it-medarbejder i staten og ved institutioner, der oppebærer tilskud fra staten og hvor det i lovgivningen er bestemt, at institutionen skal følge de af Finansministeriet fastsatte eller aftalte bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for det ved institutionen ansatte personale, skal ske

1. enten efter organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere indgået mellem HK/STAT og Finansministeriet, eller
2. efter organisationsaftale for it-medarbejdere indgået mellem PRO-SA/Offentlig og Finansministeriet.

*Stk. 2.* Dækningsområdet afgrænses ved institutioner.

*Stk. 3.* Det institutionelle dækningsområde, jf. bilag 3d) for de i stk. 1 nævnte organisationsaftaler pr. 31. december 2010, finder anvendelse efter dette tidspunkt, forudsat at forhandlingsretten ikke efterfølgende er ændret efter bestemmelserne i denne aftale.

*Cirkulærebemærkning:*

*Det er ikke med aftalen tilsigtet begrænsning i det område, som organisationsaftalerne hidtil har dækket.*

## § 2. Definitioner

Som it-medarbejder forstås ansatte, der er omfattet af de nævnte organisationsaftalers faglige og personlige dækningsområde.

*Stk. 2.* Ved en institution forstås en statsinstitution, med (drifts-)bevilling på finansloven (6-cifret kontonummer), eller en institution, som oppebærer driftstilskud fra staten og som samtidig udgør en selvstændig juridisk person.

*Stk. 3.* Ved organiserede medarbejdere forstås medarbejdere, som er organiserede i enten HK/Stat eller PROSA/Offentlig.

## **Principper for tildeling af forhandlingsret**

### **§ 3. Institutioner, som i forvejen er omfattet af en aftales dækningsområde**

En organisation kan på et hvilket som helst tidspunkt overfor institutionen fremsætte krav om at overtage forhandlingsretten ved at dokumentere at repræsentere mere end 50 procent af de ansatte it-medarbejdere ved institutionen.

*Stk. 2.* Dette gælder dog ikke under karenperioden, jf. § 6, stk. 5.

### **§ 4. Sammenlægning eller nydannelse af institutioner mv.**

Ved sammenlægning af flere institutioner, hvor it-medarbejderne er omfattet af forskellige aftalers dækningsområde tilfalder forhandlingsretten den organisation, der dokumenterer at organisere flest it-medarbejdere ansat ved den sammenlagte institution.

*Stk. 2.* Forhandlingsretten placeres på samme måde ved nydannede institutioner.

*Cirkulærebemærkning:*

*Ved nydannede institutioner forstås institutioner, der omfatter hidtil dækkede institutioner eller dele heraf samt institutioner, der tilføres det statslige forhandlingsområde.*

*Stk. 3.* Indtil dækningsområdet er fastlagt, jf. proceduren i § 6, vælger arbejdsgiveren som administrationsgrundlag den organisationsaftale, der er indgået med den organisation, som efter arbejdsgiverens vurdering har størst sandsynlighed for at opnå forhandlingsretten. Ved vurderingen lægges vægt på, hvor mange ansatte, der hidtidigt har været ansat efter de pågældende aftaler.



## **§ 5. Institutioner, der ikke er omfattet af en aftales dækningsområde**

Ved første ansættelse af it-medarbejder(e) ved en institution, der ikke tidligere har haft it-medarbejdere, foretages valg af organisationsaftale i samråd med den eller de, der skal ansættes.

*Stk. 2.* I andre tilfælde tilfalder forhandlingsretten den organisation, der dokumenter at organisere flest it-medarbejdere ansat ved institutionen. Bestemmelsen i § 4, stk. 3 finder tilsvarende anvendelse.

## **Procedure for fremsættelse og behandling af krav om forhandlingsret**

**§ 6.** Krav om forhandlingsretten fremsættes af organisationen overfor den enkelte institution.

*Stk. 2.* Når en organisation fremsætter krav om forhandlingsretten fremsender organisationen en medlemsliste med angivelse af navn og fødselsdato på de personer, som organisationen repræsenterer ved institutionen. Den organisation, der fremsætter krav om forhandlingsretten for en institution skal orientere den modstående organisation.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren opgør antallet af it-medarbejdere på tidspunktet for fremsættelse af kravet og sammenholder denne opgørelse med den/de fremsendte medlemsliste(r).

*Stk. 4.* Såfremt organisationen opnår forhandlingsretten for it-medarbejderne efter betingelserne i §§ 3-5 overgår forhandlingsretten til denne organisation med virkning fra førstkommende månedsskifte.

Parterne udfærdiger vedlagte protokollat om forhandlingsretten for institutionen, der underskrives af såvel arbejdsgiver som den organisation, der har opnået forhandlingsretten. Parterne skal samtidig sikre, at en kopi af protokollatet fremsendes til den organisation, der afgiver/ikke opnår forhandlingsretten.

*Cirkulærebemærkning:*

*Den organisation, der modtager kopi af forhandlingsprotokollatet kvitterer for modtagelsen overfor den organisation der opnår forhandlingsretten.*

*Stk. 5.* Såfremt en organisation opnår forhandlingsretten efter at have dokumenteret at repræsentere mere end 50 pct. af de ansatte it-medarbejdere, kan

krav om at overtage forhandlingsretten efter § 3, tidligst fremsættes 3 år efter, at forhandlingsretten er fastlagt. Bestemmelsen finder anvendelse i alle tilfælde, hvor forhandlingsretten placeres efter bestemmelserne i §§ 3-5.

*Stk. 6.* Såfremt organisationen, der har fremsat krav om at overtage forhandlingsretten efter § 3, ikke repræsenterer mere 50 procent af it-medarbejderne, afvises kravet skriftligt med oplysning om antallet af it-medarbejdere.

*Stk. 7.* Arbejdsgiveren er forpligtet til snarest muligt at overføre samtlige it-medarbejdere til den organisationsaftale, der er indgået med den organisation, der opnår forhandlingsretten.

*Cirkulærebemærkning:*

*Medarbejderne orienteres om overførslen, herunder om muligheden for at forblive i hidtidig pensionskasse, jf. § 7.*

*Stk. 8.* Parterne i denne aftale er enige om, at sager om fastlæggelse af forhandlingsretten skal behandles hurtigst muligt. Såfremt der ikke foreligger en afklaring af et krav om forhandlingsretten i rimelig tid fra kravets fremsættelse, normalt inden 4 uger, kan spørgsmålet om fastlæggelse af forhandlingsretten kræves forhandlet af organisationsaftalens parter efter reglerne i vedkommende hovedaftale om mægling og voldgift.

## **Andre bestemmelser**

### **§ 7. Ret til at forblive i hidtidig pensionskasse.**

Indebærer aftalen, at en ansat overgår til anden organisationsaftale for it-medarbejdere, kan den ansatte vælge, at pensionsbidrag fortsat skal indbetales til hidtidig pensionskasse.

### **§ 8. Ikrafttræden og opsigelse**

Denne aftale træder i kraft 1. januar 2011. Aftalen kan opsiges efter tilsvarende bestemmelser og samtidig med vedkommende organisationsaftale, dog tidligst til udløbet af den overenskomstperiode, der træder i kraft den 1. april 2011.

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

*Stk. 3.* Med virkning fra 1. januar 2011 ophæves aftale af 22. december 2000 om procedure for ændring af dækningsområderne for edb-aftalerne i staten.

København den 14. december 2010

HK/Stat  
**Thora Pedersen**

SAM-DATA  
**Pia Brade**

PROSA/Offentlig  
**Erik Swiatek**

Centralorganisationen af 2010  
**Peter Ibsen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Mogens Esmarch**

## Protokollat om placering af forhandlingsretten for it-medarbejdere

Mellem

Institutionens navn: \_\_\_\_\_

og

Organisationens navn: \_\_\_\_\_

er der enighed om at forhandlingsretten med virkning fra den \_\_\_\_\_ tilhører til den medunderskrivende organisation. Forhandlingsretten er placeret efter følgende bestemmelse i aftale af om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten (sæt x):

- § 3 idet organisationen repræsenterer \_\_\_\_ (antal) ud af \_\_\_\_ (antal) it-medarbejdere og dermed organiserer en flerhed af samtlige it-medarbejdere.
- § 4 eller § 5, stk. 2 idet organisationen repræsenterer flest af de organiserede it-medarbejdere. HK/Stat - SamData har dokumenteret at repræsentere \_\_\_\_ antal medarbejdere og Prosa/Offentlig har dokumenteret at repræsentere \_\_\_\_ antal medarbejdere.
- Organisationen har samtidig dokumenteret at repræsentere en flerhed af de i alt \_\_\_\_ (antal) ansatte it-medarbejdere, jf. § 6, stk. 5.

Det er aftalt at \_\_\_\_\_ (organisationens eller arbejdsgiverens navn) sender kopi af nærværende protokollat til  HK/Stat, e-mail: hkstat@hk.dk  Prosa/offentlig, e-mail: prosa@prosa.dk

Nærværende protokollat er udfærdiget i 2 originaleksemplarer som opbevares af hver af de underskrevne parter.

Dato

Institutionens underskrift

Organisationens underskrift

Institutionens adresse

Organisationens navn og adresse

Kvittering for modtagelse af kopi:

## Tillæg til it-medarbejderens ansættelsesbrev

It-medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten. Dette indebærer, at it-medarbejderen er forpligtet til at være omfattet af en anden overenskomst, såfremt ansættelsesstedet omflyttes til en anden organisations overenskomstmråde efter reglerne i denne aftale.

For modtagelse kvitteres.

....., den ..... 20...

.....  
(it-medarbejderen)

.....  
(ansættelsesmyndigheden)

## Vejledning til institutionerne

### 1. Målet med den nye aftale

Målet med den ændrede aftale er at forenkle reglerne og samtidig at gøre reglerne mere klare i forhold til fastlæggelse af forhandlingsretten mellem de 2 organisationsaftaler for it-medarbejdere i staten bl.a. i forbindelse med sammenlægninger af institutioner. Endvidere er det været målet, at skabe bedre sammenhæng mellem placeringen af forhandlingsretten og organiseringen af medarbejderne.

Særligt institutionsbegrebet har i den hidtidige aftale givet en række problemer ikke mindst i forhold til sammenlægninger af institutioner i undervisningssektoren. Institutionsbegrebet er nu ændret, således at det er mere entydigt og ensartet uanset om en bevilling gives som driftsbevilling på finansloven eller som tilskud. En institution på tilskudsområdet er en selvstændig juridisk person. Der er derfor ikke længere forskel på at opnå forhandlingsretten for en statsinstitution med egen driftsbevilling f.eks. Kofoed Skole, og et gymnasium, der modtager driftstilskud.

Samtidig er det nu fastslået, at forhandlingsretten for it-medarbejdere ved en institution altid placeres hos et af de 2 forbund. Det vil derfor ikke fremover opstå situationer, hvor ansættelse af it-medarbejdere falder uden for aftalernes institutionelle dækningsområde.

Decentraliseringen sker for at sikre, at placeringen af forhandlingsretten sker så hurtigt og så enkelt som muligt således at etablering af samarbejdsudvalg i nye og ændrede institutioner ikke forsinkes unødigt. Det er et mål, at der hermed hurtigt kan skabes klarhed for it-medarbejderne om de fremtidige overenskomstforhold.

Det er fortsat organisationerne, der har initiativforpligtelsen til at få fastlagt forhandlingsretten. Parterne opfordrer dog arbejdsgiverne til, i forbindelse med sammenlægninger og forandringer, der går på tværs af den hidtidigt aftalte grænsedragning mellem organisationsaftalen med Prosa og organisationsaftalen med HK/Stat – SamData, at meddele de to forbund, at de bør fremsætte krav om forhandlingsretten.

## **2. Behandling af krav**

Ændringen af institutionsbegrebet medfører, at krav om forhandlingsretten fremsættes af organisationen overfor den enkelte institution. Det er den enkelte institution, der har ansvaret for at opgøre antallet af it-medarbejdere på institutionen og sammenholde denne opgørelse med den/de fremsendte medlemsliste(r).

Det er forudsat i aftalen, at fastlæggelsen af forhandlingsretten skal behandles hurtigst muligt, dvs. normalt inden for 4 uger efter kravets fremsættelse. Såfremt dette ikke er muligt, henstilles det til arbejdsgiver at give de(n) pågældende organisation(er) besked herom. I sidste ende kan spørgsmålet om fastlæggelse af forhandlingsretten kræves forhandlet af organisationsaftalens parter efter reglerne i vedkommende hovedaftale om mægling og voldgift.

Det er aftalt, at den organisation, som fremsætter et krav om forhandlingsretten, orienterer den anden organisation herom.

Parterne anbefaler, at arbejdsgiveren ved opgørelse af krav om forhandlingsretten i de tilfælde, hvor organisationerne skal dokumentere at organisere flest it-medarbejdere ansat ved institutionen, retter henvendelse til den organisation, som ikke har fremsat det oprindelige krav, såfremt arbejdsgiveren ikke har modtaget en medlemsliste indenfor 3 uger efter kravets fremsættelse. Denne henvendelse skal gøre organisationen opmærksom på, at man vil træffe afgørelse på det foreliggende grundlag, såfremt man ikke modtager en medlemsliste.

## **3. Opgørelse af antallet af medarbejdere**

Opgørelsen af antallet af it-medarbejdere foretages på tidspunktet for fremsættelsen af kravet, altså den dag, hvor institutionen modtager kravet. Evt. efterfølgende ændringer i antallet af it-medarbejdere er ikke relevant i forhold til det fremsatte krav.

Arbejdsgiveren lægger de(n) fremsendte medlemsliste(r) til grund ved opgørelsen, medmindre det er åbenlyst forkert.

Arbejdsgiveren skal dog kontrollere, at personerne på de(n) fremsendte medlemsliste(r), rent faktisk er it-medarbejdere omfattet af it-aftalernes funktionelle dækningsområde.

Opgørelsen af antallet af it-medarbejdere foretages altid per hoved. Beskæftigelsesgraden har ikke betydning i denne sammenhæng. En it-medarbejder på deltid tæller således det samme, som en it-medarbejder på fuldtid.

I de tilfælde, hvor begge organisationer har oplyst den samme person som medlem, tæller denne med i begge organisationers antal, såfremt organisationen har oplysninger om den pågældendes navn og fødselsdata.

Den fremsendte liste må alene anvendes til at fastslå, om en organisation har forhandlingsretten. Der må ikke ske registrering af medlemskab på den pågældende medarbejders personalesag eller i register.

#### **4. Udfærdigelse af protokollatet om forhandlingsretten**

Parterne – det vil sige institutionen og den organisation, som opnår forhandlingsretten – udfærdiger det vedlagte protokollat om forhandlingsretten for institutionen. Protokollatet underskrives af både af arbejdsgiver og den organisation, som har opnået forhandlingsretten.

Parterne skal sikre, at en kopi af protokollatet fremsendes til den organisation, der afgiver/ikke opnår forhandlingsretten. Parterne skal således aftale, hvem af de to, som sender protokollatet til den anden organisation. Den organisation, som modtager protokollatet, skal kvittere for modtagelsen overfor den anden organisation.

Protokollatet sendes til organisationens hovedafdeling. HK/Stat, Weidekampsgade 8, postboks 470, 0900 København C. Prosa, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

#### **5. Konsekvenser af, at forhandlingsretten overgår til anden organisation**

De kollektive rettigheder tilkommer den nye organisation fra det tidspunkt, hvor forhandlingsretten overgår (førstkommende månedsskifte efter at protokollatet er indgået). Det betyder at alle forhandlinger efter overenskomstgrundlaget skal ske med den nye organisation/den nye organisations lokale repræsentant.



Underretning om afskedigelser, der effektueres fra det tidspunkt, hvor forhandlingsretten overgår, skal ske til den nye organisation.

*-forhold der vedrører tiden før overgang til nyt overenskomstgrundlag.*

Sager om fortolkning af og brud på det tidligere overenskomstgrundlag rejses efter de regler, der var aftalt i den hidtidige fællesoverenskomst og hovedaftale og af og mellem de parter, der var forhandlingsberettiget efter disse regler.

## **6. Overførsel af medarbejderne til en anden organisationsaftale**

Når forhandlingsretten er fastlagt, er arbejdsgiveren forpligtet til snarest muligt at overføre samtlige it-medarbejdere til den organisationsaftale, der er indgået med den organisation, der opnår forhandlingsretten.

Overførsel og indplacering i den nye aftale sker efter reglerne i den nye organisationsaftale. Der bør derfor straks optages forhandling med den lokale repræsentant for den nye organisation (sædvanligvis tillidsrepræsentanten), med henblik på at sikre det aftalemæssige grundlag for videreførelse af løntillæg og evt. andre lokale aftaler, der har været knyttet til det hidtidige overenskomstgrundlag.

Overførslen skal så vidt muligt ske til den førstkommende lønkørsel, medmindre særlige forhold taler imod.

Såfremt den ansatte i ansættelsesbeviset eller i tillæg hertil er oplyst om, at det er et vilkår for ansættelsen at der kan ske overgang til anden overenskomst, jf. den til enhver tid gældende aftale om fastlæggelse og ændring af det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten, skal ændringen i overenskomstforholdet ikke varsles overfor den ansatte. Dette gælder selv om overførslen væsentligt vil ændre den ansattes vilkår, f.eks. vedr. pension.

Hvis den ansatte ikke er oplyst om dette vilkår for ansættelsen, skal overgangen til anden overenskomst ske med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel, såfremt overgangen til anden overenskomst medfører væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet til ugunst for den ansatte.

## Det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten pr. 31. december 2010

Institution	Prosa	HK
<i>05 Statsministeriet</i>		
- 051101 Departementet		X
<i>06 Udenrigsministeriet</i>		
- 061101 Udenrigstjenesten		X
- 061113 Dansk Center for Int.nat. studier og menneskeret		X
<i>07 Finansministeriet</i>		
- 071101 Departementet		X
- 071201 Økonomistyrelsen		X
- 071401 Personalestyrelsen		X
- 071601 Slots og Ejendomsstyrelsen	X	
- 071701 Statens IT		X
<i>08 Økonomi- og Erhvervsministeriet</i>		
- 081111 Det Økonomiske Råd	X	
- 082121 Erhvervs- og Selskabsstyrelsen		X
- 082141 Patent- og Varemærkestyrelsen		X
- 082301 Finanstilsynet		X
- 082401 Forbrugerstyrelse		X
- 085101 Danmarks Statistik	X	
- 087114 Maritime uddannelser		X
<i>09 Skatteministeriet</i>		
- 091101 og 092101 Departementet og SKAT		X
<i>11 Justitsministeriet</i>		
- 111101 Departementet		X
- 111161 Datatilsynet		X
- 112301 Politiet og anklagemyndigheden		X

<b>Institution</b>	<b>Prosa</b>	<b>HK</b>
- 113103 Direktoratet for Kriminalforsorgen		X
- 113103 Kriminalforsorgen i anstalter		X
- 114101 Domstolsstyrelsen		X
- 114102 Retterne		X
<i>12 Forsvarsministeriet</i>		
- 121101 Departementet		X
- 122101 Forsvarskommandoen		X
- 122103 Hjemmeværnet	X	
- 123101 Farvandsvæsenet	X	
- 124101 Redningsberedskabet		X
<i>15 Socialministeriet</i>		
- 151101 Departementet		X
- 151121 Ankestyrelsen		X
- 151301 SFI Det Nat. Forskningscenter for Velfærd	X	
- 157202 Kofoeds Skole		X
<i>16 Indenrigs- og Sundhedsministeriet</i>		
- 161101 Departementet		X
- 161111 Sundhedsstyrelsen		X
- 161116 Lægemiddelstyrelsen		X
- 161121 Sundhedsvæsenets Patientklagenævnet		X
- 163309 Kennedy Centret		X
- 163501 Statens Serum Institut		X
<i>17 Beskæftigelsesministeriet</i>		
- 171101 Departementet		X
- 171921 Forligsinstitutionen		X
- 172101 Arbejdstilsynet		X
- 172102 Forskningscenter for Arbejdsmiljø		X
- 172301 Arbejdsskadestyrelsen		X
- 173101 Arbejdsdirektoratet		X
- 174401 Beskæftigelsesregioner		X
- 174403 Beskæftigelsesindsats		X
- 175101 Pensionsstyrelsen		X

<b>Institution</b>	<b>Prosa</b>	<b>HK</b>
--------------------	--------------	-----------

*18 Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration*

- 181101 Departementet	X	
- 181115 Udlændingesservice		X
- 182103 Indkvartering af asylansøgere		X

*19 Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling*

- 191101 Departementet		X
- 191103 Forsknings- og Innovationsstyrelsen	X	
- 191104 IT- og Telestyrelsen	X	
- 191109 CIRIUS	X	
- 192201 Københavns Universitet	X	
- 192205 Aarhus Universitet	X	
- 192211 Syddansk Universitet	X	
- 192215 Roskilde Universitetscenter	X	
- 192217 Aalborg Universitet	X	
- 192221 Handelshøjskolen i KBH	X	
- 192237 Danmarks Tekniske Universitet	X	
- 192245 IT-Universitetet i København	X	
- 192702 Jordbrugsforskning	X	
- 195103 Dansk Dekommissionering	X	
- 195540 Tilskud til Forskningsinstitutioner		X

*20 Undervisningsministeriet*

- 201101 Departementet	X	
- 201111 SU-styrelsen	X	
- 203101 Erhvervsuddannelser		X
- 203901 Forsøgs- og udviklingsarbejde	X	
- 204202 Almene Gymnasielle udd. og HF	X	
- 204251 Sorø Akademis Skole	X	
- 204301 Private gymnasier	X	
- 206101 Erhvervsakademiuddannelser mv.		X
- 206806 Professionshøjskoler	X	
- 207401 Almene voksenuddannelser	X	
- 207802 Institutioner for almene voksenudd.	X	
- 208111 Danmarks Evalueringsinstitut	X	
- 208211 UNI-C	X	

<b>Institution</b>	<b>Prosa</b>	<b>HK</b>
--------------------	--------------	-----------

*21 Kulturministeriet*

- 211101 Departementet		X
- 211130 Kulturministeriets Koncerncenter	X	
- 212301 Det Kongelige Teater og Kapel	X	
- 212402 Det Danske Filminstitut	X	
- 213113 Det Kongelige Bibliotek	X	
- 213113 Statsbiblioteket Århus	X	
- 213121 Danmarks Blindebibliotek	X	
- 213201 Statens Arkiver	X	
- 213304 Kulturarvsstyrelsen	X	
- 213311 Nationalmuseet	X	
- 213321 Statens Museum for Kunst	X	
- 213333 Tilskud til museer	X	
- 214107 Arkitektskolen Aarhus	X	
- 214108 Kunstakademiets Arkitektskole	X	
- 214115 Danmarks Designskole	X	
- 214121 Det Kgl. Danske Musikkonservatorium	X	
- 214122 Det Jyske Musikkonservatorium		X
- 214141 Den Danske Filmskole	X	
- 214151 Danmarks Biblioteksskole		X
- 214225 Designskolen Kolding	X	

*23 Miljøministeriet*

- 231101 Departementet		X
- 232101 Miljøstyrelsen		X
- 234101 By- og Landskabsstyrelsen		X
- 234110 Statslige Miljøcentre		X
- 235101 Skov og Naturstyrelsen		X
- 239101 Kort- og Matrikelstyrelsen		X

*24 Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri*

- 241101 Departementet	X	
- 242101 Direktoratet for FødevarerErhverv		X
- 243111 Plantedirektoratet	X	
- 243201 Fødevarestyrelsen		X

<b>Institution</b>	<b>Prosa</b>	<b>HK</b>
- 243710 Fiskeridirektoratet	x	
<i>28 Transportministeriet</i>		
- 281101 Departementet		x
- 282110 Vejdirektoratet	x	
- 282201 Færdselsstyrelsen	x	
- 283101 Statens Luftfartsvæsen		x
- 283301 Lufttrafiktjeneste Danmark		x
- 284201 Kystdirektoratet		x
<i>29 Klima- og Energiministeriet</i>		
- 292101 Energistyrelsen	x	
- 293101 Danmarks Meteorologiske Institut		x
- 294101 GEUS	x	