

BETÆNKNING

AFGIVET AF

TJENESTEMANDS
KOMMISSIONEN AF 1965

3. del
Løn og pension



BETÆNKNING NR. 483

1969

~~SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS~~
~~BIBLIOTEK~~
~~BØRGERGADE 28, K - MI 5957~~

INDHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Indledning	VII
Kapitel 1. Forslag til løn- og pensionsniveau samt klassificering af tjenestemandstillingerne	IX
1. Fastlæggelse af lønniveauet	IX
2. Lønstrukturen	X
3. Klassificeringen af tjenestemandstillingerne	XIII
4. Grundlaget for det fremtidige klassificeringsarbejde	XIV
5. Tjenestemandspensionernes størrelsesniveau	XV
Kapitel 2. Samordning af tjenestemandspension og pensioner efter den sociale pensionslovgivning	XVII
1. Metoder for samordning	XVIII
2. Samordning med folkepension	XX
1. Fuld folkepension	XX
2. Indtægtsbestemt folkepension	XXV
3. Tillægssydeler til folkepension	XXVI
3. Samordning med invalidepension	XXVIII
4. Forholdet til ATP	XXIX
5. Regulering af samordnede pensioner	XXIX
6. Virkninger af den foreslåede ordning	XXX
7. Sammenfatning	XXXI
Kapitel 3. Udkast til lov om lønninger m. m. for statens tjenestemænd samt om normering og klassificering af tjenestemandstillinger	1
Lovens gyldighedstid	1
Lønrammerne	1
Stedtillæg	2
Dyrtidsregulering af lønningerne	4
Særlig feriegodtgørelse	4
Normering og klassificering af tjenestemandstillinger	4
Statsministeriet	4
Udenrigstjenesten	5
Forsvarsministeriet	6
Finansministeriet	26
Justitsministeriet	34
Indenrigsministeriet	42
Boligministeriet	53
Socialministeriet	56
Arbejdsministeriet	63
Økonomiministeriet	65
Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen	65
Handelsministeriet	66
Ministeriet for offentlige arbejder	72

IV

	Side
Landbrugsministeriet	92
Fiskeriministeriet	101
Kirkeministeriet	102
Undervisningsministeriet	103
Ministeriet for kulturelle anliggender	116
Ministeriet for Grønland	122
Fradrag i egenpensionen	125
Bestemmelser om enkelte tjenestemandsgupper	125
Tillæg	126
Dyrtidsregulering af tillæg	127
Overgangsbestemmelser	127
Bilag til forslaget	130
Bemærkninger til forslaget	133
Kapitel 4. Udkast til forslag om ændring af forslag til lov om tjenestemandspension	144
Bemærkninger til forslag om ændring af forslag til lov om tjenestemandspension	147

BILAG

Bilag 1. Redegørelse afgivet af udvalget vedrørende stillingsbeskrivelser, stillingsvurdering og personalebedømmelse	153
Bilag II. Skitse til hovedaftale	192
Bilag III. Klassificering af tjenstemandsstillinger i folkeskolen	195
Bilag IV. Klassificering af tjenstemandsstillinger i folkekirken	198
Bilag V. Klassificering af tjenstemandsstillinger i statens åndssvageforsorg og tjenstemandslignende stillinger i børne- og ungdomsforsorgen	201
Bilag VI. Lønninger pr. 1. juli 1969 i henhold til udkast til lov om lønninger for statens tjenstemænd samt om normering og klassificering af statstjenstemandsstillinger (incl. 30 pct. dyrtids-tillæg og 1½ pct. særlig feriegodtgørelse)	207
Bilag VII. Sammenligning mellem nuværende og foreslåede begyndelses- og slutlønninger pr. 1. juli 1969 bortset fra grupper, for hvilke særlige tillægsordninger gør sig gældende, samt bortset fra den i udkastets § 36 indeholdte begrænsning i den øjeblikkelige løn-fremgang til 3 procent	208
Bilag VIII. Sammenligning mellem nuværende og foreslåede begyndelses- og slutlønninger pr. 1. juli 1969 for tjenstemandsgrupper med generelle tillægsordninger	212
Bilag IX. Eksempler på beregnede højeste egenpensioner pr. 1. april 1969 fra tjenstemandsstillinger i hidtidige lønningsklasser sammenlignet med højeste egenpensioner efter forslaget	216
Bilag X. Eksempler på beregnede højeste enkepensioner pr. 1. april 1969 fra tjenstemandsstillinger i hidtidige lønningsklasser sammenlignet med højeste ægtefællepensioner efter forslaget	217

Indledning.

1. Efter afgivelsen af 1. og 2. delbetænkning om tjenestemandsløven samt om efterløn — den 12. december 1968 har kommissionen fortsat arbejdet med udkast til midlertidige bestemmelser vedrørende tjenestemandslønningernes fastsættelse ved reformens iværksættelse samt fastlæggelsen af de fremtidige tjenestemandspensioner og samordningen med den sociale pensionslovgivning.

T 3. del af betænkningen indeholdes kommissionens forslag på disse områder for så vidt angår tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

2. Kommissionen nedsatte den 25. maj 1966 en arbejdsgruppe til at udarbejde forslag til klassificering af tjenestemandsstillingerne i staten, folkeskolen og folkekirken. Som medlemmer udpegedes kommissionens formand og næstformand, afdelingscheferne E. Rolsted Jensen, statsbanerne, og D. B. Olsen, post- og telegrafvæsenet, samt centralorganisationernes repræsentanter i kommissionen. Kommissionens sekretariat har deltaget i arbejdsgruppens møder.

På arbejdsudvalgets foranledning udsendte økonomiministeriet den 25. november 1966 en cirkulærskrivelse til samtlige ministerier og styrelser med anmodning til disse om at fremsætte eventuelle forslag til differentiering mellem stillingerne inden for de enkelte lønningsklasser taget hver for sig ud fra funktionelle kriterier. Samtidig udbad centralorganisationerne sig tilsvarende materiale fra de tilsluttede etatsorganisationer. På grundlag af det modtagne materiale udarbejdedes forslag til klassificering i foråret 1968.

Dette udkast vandt imidlertid ikke fornøden tilslutning. Da kommissionen i efteråret 1968 genoptog arbejdet, blev det overdraget kommissionens formand og næstformand sammen med sekretariatet at revidere udkastet til klassificering. Som led i arbejdet hermed har der fundet drøftelser sted med ministerier og centralorganisationerne. I cirkulærskrivelser af 19. december 1968 og 6. januar 1969 er samtlige ministerier og styrelser anmodet om at ville fremkomme med eventuelle forslag til ændret klassifice-

ring af disses tjenestemandsstillinger. Det henstilledes i sidstnævnte cirkulærskrivelse, at eventuelle forslag blev gjort til genstand for drøftelse med vedkommende etatsorganisation.

Det samlede resultat af de stedfundne overvejelser er derefter sendt ministerier og styrelser til udtalelse.

3. Efter at statstjenestemændenes centralorganisationer samt Danmarks lærerforening ved deres kompetente forsamlinger har givet tilslutning til udkast til 3. delbetænkning, har blandt andre en række etatsorganisationer haft foretræde for kommissionen, som efter overvejelse af det herunder anførte fremsætter det i kapitel 3 samt bilag III og IV indeholdte forslag til klassificering af tjenestemandsstillingerne i staten, folkeskolen og folkekirken. — Under kommissionens gennemgang af klassificeringsforslagene er der givet udtryk for beklagelse af, at det ikke i højere grad har været muligt at differentiere chefstillingerne i centraladministrationen. Der er i kommissionen enighed om, at en mere nuanceret klassificering af disse stillinger må tilstræbes.

4. Såfremt tjenestemænd i folkeskolen og folkekirken i overensstemmelse med kommissionens synspunkter herom i kapitel 9 i 1. delbetænkning inddrages under samme lov som statens tjenestemænd, forudsætter kommissionen, at de nævnte bilag indarbejdes som selvstændige stykker under § 25. Kirkeministeriet, henholdsvis § 26. Undervisningsministeriet, i det i 3. delbetænkningens kapitel 3 indeholdte lovudkast.

5. Det i 1. delbetænkningens kapitel 9 omhandlede arbejdsudvalg vedrørende klassificeringen af tjenestemænd under statens åndssvageforsorg og personale ansat på tjenestemandslignende vilkår inden for børne- og ungdomsforsorgen har afsluttet sit arbejde for så vidt angår personale i statens åndssvageforsorg samt børnehavelærerinder og fritidshjemslærere i børne- og ungdomsforsorgens børnehaver og fritidshjem på nær en teknisk gennemgang af klassificeringerne med henblik på at koordinere disse med de seneste ændringer i klassificeringen af *1 svarende statstjenestemandsstillinger.

For så vidt angår klassificeringen af personale ansat på tjenestemandslignende vilkår i børne- og ungdomsforsorgens børne- og ungdomshjem har arbejdsudvalget endnu ikke afsluttet sit arbejde. Arbejdsudvalget har meddelt, at dets drøftelser fortsættes med henblik på fremsættelse af et samlet forslag for disse personalegrupper. 1 øvrigt henvises til den som bilag V gengivne redegørelse fra arbejdsudvalget.

Kommissionen vil, når forslag til klassificering af de heromhandlede stillinger foreligger, afgive beretning til socialministeren med henblik på optagelse af disse klassificeringer i de pågældende lønningsreglementer.

6. Under kommissionens arbejde med klassificeringsspørgsmål har ministerier, centralorganisationer og fremmødte deputationer henvist til, at en række tjenestemænds avancementsmuligheder er forringede som følge af rationaliseringer samt ændringer i forvaltningens organisation og arbejdsform.

Da rationaliseringsforanstaltninger og omlægninger i forvaltningen påregnes gennemført i stigende omfang, peger kommissionen på, at der ved kommende aftaler bør åbnes mulighed for en rimelig oprykning af tjenestemænd, som opfylder betingelserne for advancement, men hvis hidtidige udsigter uden deres egen skyld er blevet formindsket på grund af udviklingen.

7. Repræsentanterne i kommissionen for statstjenestemændenes centralorganisationer og Danmarks lærerforening har meddelt, at der i de nævnte kompetente forsamlinger fremkom stærke ønsker om den hurtigst mulige revision af den midlertidige stedtillægsordning, hvorom der stilles forslag i denne delbetænkning.

Spørgsmålet om stedtillægsordningen er derefter på ny gjort til genstand for overvejelser i kommissionen. Da det foreliggende materiale ikke giver det fornødne grundlag for en dybtgående revision af ordningen, finder man det mest rimeligt indtil videre at opretholde den nuværende stedtillægsordning uden for hovedstadsområdet, Nordøstsjælland og visse større provinsbyer.

På blot noget længere sigt må det imidlertid anses for utilfredsstillende, at to forskelligt opbyggede stedtillægssystemer finder samtidig anvendelse. Kommissionen lægger derfor stor vægt på, at den prisgeografiske undersøgelse, som Danmarks

statistik forbereder på kommissionens initiativ, gennemføres så hurtigt som muligt. Det henstilles samtidig, at der snarest søges tilvejebragt et egnet lønstatistisk materiale, som kan indgå i en samlet revision af stedtillægsordningen.

8. Kommissionen ønsker at fremhæve nedenstående synspunkter i 1. delbetænkning side 28:

„Når det sættes som mål at placere tjenestemandslønningerne på et niveau, der er konkurrencedygtigt med lønningerne for tilsvarende stillinger uden for staten, bør der samtidig sigtes mod, at tjenestemandslønnen udgør det samlede arbejdsvederlag for udførelsen af de til tjenestemandsstillingen knyttede normale pligter, herunder de hverv, der må betragtes som led i stillingen. Denne retningslinie må også forekomme nødvendig under et system, hvor lønvilkårene fastsættes ved aftale, idet man ikke vil kunne acceptere en ordning, hvorefter der for arbejde, der hører under tjenestemandsstillingen, foruden aftalte lønninger kan ydes vederlag, honorarer og sportler efter regler, der fastsættes på anden måde end ved aftale.“

Ud fra disse synspunkter er det i § 18 i forslag til lov om statens tjenestemænd bestemt, at en tjenestemand for varetagelsen af de pligter, der følger af tjenestemandsstillingen, samt for sådanne hverv, der må betragtes som led i tjenestemandsstillingen, kun kan oppebære sådan løn og andre ydelser, som er fastsat i henhold til lovforslagets §§ 35-37 eller § 45.

Som en umiddelbar følge heraf bortfalder ved lovens ikrafttræden samtlige bestillings-tillæg, som i henhold til normerings- og klassificeringsloven af 1958 er knyttet til bestemte stillinger eller stillingsgrupper.

I bilag 2 til 1. delbetænkning er den samlede udgift til bestillingstillæg i 1967-68 opgjort til ca. 54 mill. kr., hvoraf ca. 23 mill. kr. skønnes at være knyttet til stillinger i 25.-30. lønningsklasse.

For så vidt angår honorarerne, der bevilges på de årlige finanslove, bemærkes følgende:

Honorarer er normalt ikke knyttet til bestemte stillinger eller stillingsgrupper. De ydes for varetagelsen af bestemte opgaver, f. eks. medlemskab af nævn, råd, bestyrelser, udvalg og kommissioner, og de betales til dem, som varetager de pågældende

opgaver, hvad enten de er tjenestemænd, ikke-tjenestemænd eller slet ikke er ansat i staten.

[bemærkningerne til det i denne delbetænkningens kapitel 3 indholdte lovudkast, §§ 10-28, er det anført som en forudsætning for visse klassificeringer, at finanslovhonorarer, der er knyttet til de pågældende stillingsgrupper, bortfalder. Det drejer sig eksempelvis om institutbestyrerhonorarer til professorer, jfr. bemærkningerne til § 26.

Kommissionen forudsætter, at der inden den 1. april 1970 under medvirken af lønningsrådet foretages en almindelig gennemgang af honorarordningerne m. v. Kommissionen ønsker i denne forbindelse at pege på, at et honorar kun bør opretholdes, såfremt det ved en nøje vurdering fastslås, at den pågældende opgave ikke kan udføres som tjenstligt arbejde.

I 1. delbetænkning er som eksempler på opgaver, der ikke bør kunne vederlægges ved siden af lønnen, nævnt medlemskab af navn og råd m. v. i tilfælde, hvor medlemmet er udpeget dertil af sin styrelse for at repræsentere den eller er udpeget efter indstilling af sin styrelse for at repræsentere den.

I bilag 2 til 1. delbetænkning er det anslået, at tjenestemænds honorarindtægter i 1966-67 udgjorde ca. 34 mill. kr., hvoraf ca. 16 mill. kr. blev oppebåret af tjenestemænd i 25.-30. lønningsklasse. Heraf ydedes 6-7 mill. kr. som honorar for deltagelse i råd og nævn m. v. Disse hverv forudsættes for størstedelens vedkommende udført som en bestanddel af de pågældende styrelser normale arbejde. Honorarer i øvrigt for arbejde for egen styrelse androg ca. 3 mill. kr., hvoraf størstedelen var institutbestyrer-, rektor- og dekanhonorarer o. lign. Undervisningshonorarer udgjorde ca. 2,5 mill. kr. Heraf var størstedelen lektorhonorarer, hvorom henvises til bemærkningerne til § 26.

Endelig indeholder en række love hjemmel for tjenestemænd til at oppebære sportler m. v. Kommissionen forudsætter, at der — ligesom for honorarordningerne — inden den 1. april 1970 i lønningsrådet foretages en gennemgang af samtlige sportler m. v. med henblik på at sikre, at de ikke længere kan oppebæres for opgaver, der kan betragtes som tjenstligt arbejde.

Det er i kommissionen betragtet som en forudsætning, at der inden afslutningen af folketingets behandling af lovforslag om tjenestemandslønninger m. m. fremkommer en detaljeret redegørelse for, hvorledes ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen agter at gennemføre den her forudsatte sanering af honorar- og sportelordninger m. v.

Man er opmærksom på, at det i visse tilfælde efter gennemgangen af de nævnte forhold vil kunne vise sig nødvendigt at foretage justeringer i den foreslåede klassificering af tjenestemandstillingerne.

9. Kommissionen har i overensstemmelse med sit kommissorium alene beskæftiget sig med tjenestemænds ansættelsesvilkår. Det har derfor ligget uden for kommissionens opgave at tage stilling til omfanget af tjenestemandsansættelser. Det er her således, at der på en række områder — blandt andet under hensyn til ønskelige forskelle i den grad af fasthed, hvormed personalet knyttes til den ansættende myndighed — sideløbende anvendes forskellige ansættelsesformer, uden at dette har rejst problemer.

På andre områder kan anvendelsen af afvigende ansættelsesformer inden for samme eller beslægtede ansættelsesområder derimod medføre væsentlige problemer. Kommissionen ønsker i denne forbindelse at understrege, at en første forudsætning for, at staten skal kunne vælge frit mellem forskellige ansættelsesformer for personalet, er, at disse er afstemt indbyrdes i henseende til konkurrencemulighed.

Gennem de senere år har de ansættende myndigheder på en række områder ikke haft mulighed for at tage stilling til, om de ville ansætte personale på tjenestemandsvilkår eller på andre vilkår, idet tjenestemandslønningerne ikke har været konkurrencedygtige. Det har derfor været vanskeligt eller umuligt at foretage tjenestemandsansættelse på en række områder og i en række funktioner, som traditionelt er varetaget af tjenestemænd, jfr. herom 1. betænkning, kapitel 2.

De bestræbelser, kommissionen har udfoldet for at føre tjenestemandslønningerne a jour, vil i løbet af kortere eller længere tid vise sig resultatløse, såfremt der på ny opstår spændingsforhold mellem personalegrupper med forskellige ansættelsesvilkår.

Kommissionen henstiller derfor, at regeringen til stadighed tilstræber en afbalancering af ansættelsesvilkårene for de forskellige personalegrupper.

10. Et medlem (S. E. Kjær Rasmussen) har afgivet følgende særudtalelse:

Det er utilfredsstillende, at de forslag, der er fremlagt til en reform af tjenestemandssystemet, stort set kun er resulteret i en tilnærmelse til lønvilkårene på det private arbejdsmarked. I de fremsatte forslag til normerings- og klassificeringssystem er der tilstræbt en sådan „harmonisering“, og lønforskellene i den offentlige sektor vil fortsat være lige så store som i den private sektor.

For de højere stillinger er der tale om, at man indretter sig efter de resultater, som akademikerorganisationerne har opnået gennem overenskomstansættelsen. For de lavere stillinger, hvor der er tale om parallelansættelse, f. eks. løst ansatte håndværkere, kontorfolk m. v. er der i øjeblikket en væsentlig lønforskel, der ikke indhentes med de nye lønrammer. Nok kan en slutløn her være højere end for løst ansatte, men begyndelseslønnen er væsentlig lavere, især for en række faglærte grupper.

De hidtidige hovedprincipper med hensyn til det forhandlingsretlige system burde ikke have været bevaret. Det ville have været ønskeligt, om man var nået frem til et system, bygget på almindelige arbejdsretlige principper, efter hvilke de ansatte selv vælger deres organisationsform, og hvor forhandlingerne føres mellem ligeberettigede parter med adgang til aktion, dersom enighed ikke har kunnet opnås ved forhandling og efterfølgende mægling.

Tjenestemændene besidder de såkaldte tjenestemandsgoder, men det bør tages i betragtning, at stadig større grupper af ansatte på det private arbejdsmarked opnår

ansættelsesvilkår, der kan sammenlignes hermed. Det forekommer derfor urimeligt, at tjenestemænd alene må betale for disse goder i form af mistet aktionsret, manglende fuld forhandlingsfrihed og ministerdikterede lønvilkår ved manglende enighed.

De senere år har vist, bl. a. gennem overenskomstansættelse, at tjenestemandssystemet ikke nødvendigvis er den eneste ansættelsesform inden for den offentlige sektor. Flere forhold, bl. a. uddannelsesmæssige, kan rejse spørgsmålet om det nødvendigvis behøver at være den rette ansættelsesform for det store flertal af ansatte i staten. Kommissionen burde derfor have haft mulighed for at analysere, hvilke funktioner de ansatte i staten skal opfylde, samt at overveje hvilke ansættelsesformer, der kunne opfylde behovene.

Hvor der stadig måtte være behov for særlige ansættelsesformer, f. eks. inden for politi, militær, fængselsvæsen og dommerembeder, bør reglerne om disse stå i love, der vedrører institutionerne ikke i love om ansættelse og aflønning af statens personale i almindelighed.

De foreliggende forslag til en tjenestemandreform afspejler forholdene i et samfundssystem, hvis grundlæggende struktur ikke findes tilfredsstillende. Dette manifesterer sig bl. a. i, at forslagene vil medføre samme lønforskel som i dette samfunds private sektor. De traditionelle rettigheder og goder, som tjenestemændene tidligere gennem lønfastsættelsen betalte for, har store grupper i den øvrige befolkning nu opnået, men tjenestemændene må stadig gennem deres løn- og arbejdsvilkår betale for disse „goder“.

11. Folketingsmand Chr. Madsen var sygmeldt ved afgivelsen af 3. delbetænkning og har derfor ikke underskrevet denne.

København, den 3. april 1969.

Bodil Andersen	E. Arntzen	Bernh. Baunsgaard	Poul Bonnevie	Knud Enggaard
H. C. Fedders næstformand	Jens Frandsen	Jørgen Peder Hansen	Svend Haugaard	
E. Rolsted Jensen	Morten Lange	Jørgen Langkilde	C. C. F. Langseth	Hans Lund
Adam Møller	Stinus Nielsen	Aage Nielsen	Ivar Nørgaard	P. Bjørn Olsen formand
Gunnar Pedersen	Johs. Pedersen	S. E. Kjær Rasmussen	E. Svendsen	Børge Aanæs
		I. Egeberg	P. H. Matson	Sven Reiermann

Kapitel 1.

Forslag til løn- og pensionsniveau samt klassificering af tjenestemandstillingerne.

1. Fastlæggelse af lønniveauet.

1. Ved lønfastsættelsen for tjenestemændene må der i overensstemmelse med den målsætning, som er fastlagt i 1. del af betænkningen, jfr. dennes kapitel 4, tilstræbes ligevægt i disses ansættelsesvilkår såvel i forhold til sammenlignelige grupper på det private arbejdsmarked som inden for selve tjenestemandssystemet.

2. Sammenligningen med lønforholdene på det private arbejdsmarked kan for nogle grupper bygge på den offentliggjorte lønstatistik. Denne omfatter især arbejdere og funktionærer, der er beskæftigede hos medlemmer af Dansk arbejdsgiverforening. Det kan nævnes, at der for forskellige lønmodtagergrupper, især teknikere og akademikere, af deres organisationer udarbejdes et lønstatistisk materiale.

3. Som følge af den fremgangsmåde, som siden 1958 er fulgt ved justeringen af tjenestemandslønningerne, er der for de tjenestemænd, som mest direkte kan sammenlignes med arbejdere, der er omfattet af arbejdsgiverforeningens lønstatistik, næppe grund til at ændre lønniveauet for landet som helhed. Dog bør lønfastsættelsen ved reformens ikrafttræden tage hensyn til den såkaldte restlønstigning, som har fundet sted på det private arbejdsmarked siden sidste regulering af tjenestemandslønningerne, således at det hidtidige nulpunkt for justeringsovervejelserne rykkes frem til den 1. april 1969.

4. Mens der for den omhandlede gruppe af tjenestemænd ikke skønnes at være grundlag for ændring af lønniveauet for landet som helhed, er der — som nærmere omtalt i 1. delbetænkning — til ugunst for statens

rekrutteringsmuligheder i hovedstadsområdet, det nordøstlige Sjælland og nogle større provinsbyer sket en forskydning i lønningerne på det private arbejdsmarked — især for arbejdere men antagelig også for funktionærer. Kommissionen stiller derfor forslag om en opretning af denne skævhed gennem en forbedring af stedtillægsordningen i de nævnte områder, således at statens rekrutteringsmuligheder øges.

5. Under hensyn til den stadige udbygning af uddannelsen også for de laverelønnede tjenestemænd samt til de arbejdsmæssige virkninger af den igangværende rationalisering af statsforvaltningen anser kommissionen det for rimeligt, at der sker en vis forhøjelse af slutlønnen for disse grupper.

6. De senere års omfattende knaphed på teknikere og andet personale med længerevarende, herunder især akademisk, uddannelse har som omtalt i 1. delbetænkning gjort det vanskeligt for staten at rekruttere og fastholde sådanne personalegrupper på tjenestemandsvilkår. Det må derfor ved reformen tillægges afgørende betydning, at lønniveauet for disse tjenestemandsgupper kommer i balance med tilsvarende grupper uden for tjenestemandsområdet.

7. Ved overvejelserne omkring lønniveauet har kommissionen været opmærksom på, at en del kommuner og koncessionerede selskaber aflønner sine tjenestemænd højere end tilsvarende stillinger inden for staten og folkeskolen. Ikke mindst gennem omlægningen af stedtillægsordningen, således at der for alle tjenestemænd undtagen de højere- og højestlønnede sker en forbedring af lønnen i hovedstaden m.v., søges lønniveauet for tjenestemænd i staten og folke-

skolen tilpasset det højere niveau, som for en række sammenlignelige stillinger finder anvendelse i kommuner og koncessionerede selskaber.

Kommissionen anser det derfor for væsentligt, at der ikke sker nogen tilsvarende forhøjelse af sådanne, allerede højere lønninger, og henstiller som en målsætning for den offentlige sektor som helhed, at sammenligneligt arbejde søges lønnet efter ensartede retningslinier. Der henvises specielt til bemærkningerne i 1. delbetænkning, side 102, om forskelle i lærerlønninger inden for folkeskolen.

2. Lønstrukturen.

1. Som det nærmere er omtalt i 1. delbetæknings afsnit om kritikken af det nuværende lønningsklassesystem, jfr. også afsnittet om beskæftigelse ved siden af tjenstemandsstillingen, har det for at nå frem til en lønstruktur, som gør det muligt at rekruttere egnet personale eller at vederlægge tjenstemænd, som varetager mere kvalificerede arbejdsopgaver end andre i samme lønningsklasse, været nødvendigt at etablere bestillingstillægsordninger. Dertil kommer, at visse honorarordninger også har bidraget til at tilvejebringe en påkrævet balance i lønstrukturen.

Kommissionens forslag til ny lønstruktur bygger på den forudsætning, at tjenstemændene ved fastsættelsen af den løn, som ved vurdering af stillingernes indhold er anset for rimelig, skal opnå det samlede vederlag for de til vedkommende stilling hørende normale tjenesteplichter.

Kommissionen foreslår derfor som noget helt generelt, at bestillingstillægsordninger

og dermed beslægtede ordninger uden videre bortfalder ved overgangen til det nye lønsystem. Desuden forudsættes det, at der som nærmere omtalt i 1. delbetænkning, side 29, foretages en konkret vurdering af de enkelte stillinger med henblik på fastlæggelse af tjenesteplichternes omfang samt af bestående honorarordninger m.v. Endelig foreslås det — som forudsat i 1. delbetænkning — som en overgangsordning, at der ydes personlige tillæg til udligning af den lønnedgang, der fremkommer ved bortfald af indtægter fra vederlag, honorarer, sportler og lign., som ikke kan forenes med de foreslåede regler for tjenstemandslønningernes fastsættelse, jfr. § 18 i forslag til lov om statens tjenstemænd.

2. Kommissionen foreslår, at tjenstemandsstillingerne klassificeres i et system med i alt 40 lønrammer, der efter nærmere fastlagte retningslinier kan suppleres med tillæg.

3. Lønrammesystemet foreslås opbygget således, at hvert af løntrinnene i lønrammer for de tjenstemandsstillinger, som nogenlunde svarer til de nuværende 2.-15. lkl., kommer til at ligge $2\frac{3}{4}$ pct. højere end det foregående. Endvidere foreslås det, at der for en række af de højerelønnede stillinger bliver en afstand svarende til ca. $5\frac{1}{2}$ pct. mellem hvert løntrin. Alle alderstillæg forudsættes gjort to-årige.

4. I fortsættelse af den tankegang, der allerede øvede nogen indflydelse ved udarbejdelsen af forslag til lønstruktur i lønningskommissionen af 1954, foreslås det at afskaffe de nuværende alderstillægsordninger for højere chefstillinger, således at de sidste otte lønrammer kun kommer til at bestå af ét løntrin.

XI

5. Kommissionen stiller herefter forslag til følgende lønrammesystem:

Lønramme	1. løntrin årløn	2. løntrin årløn	3. løntrin årløn	4. løntrin årløn	5. løntrin årløn	6. løntrin årløn
	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.
1	15.700	16.132	16.575	17.031	17.500	17.981
2	17.981	18.475	18.983	19.505	20.042	20.593
3	18.475	18.983	19.505	20.042	20.593	21.159
4	18.983	19.505	20.042	20.593	21.159	21.741
5	19.505	20.042	20.593	21.159	21.741	22.339
6	20.593	21.159	21.741	22.339	22.953	
7	21.159	21.741	22.339	22.953	23.585	
8	21.741	22.339	22.953	23.585	24.233	
9	22.339	22.953	23.585	24.233	24.900	
10	22.953	23.585	24.233	24.900	25.584	
11	23.585	24.233	24.900	25.584	26.288	
12	24.233	24.900	25.584	26.288	27.011	
13	24.900	25.584	26.288	27.011	27.754	
14	25.584	26.288	27.011	27.754	28.517	
15	26.288	27.011	27.754	28.517	29.301	
16	27.011	27.754	28.517	29.301	30.107	
17	27.754	28.517	29.301	30.107	30.935	
18	28.517	29.301	30.107	30.935	31.785	
19	29.301	30.107	30.935	31.785	32.659	
20	30.107	31.785	33.558	35.429		
21	30.935	32.659	34.480	36.403		
22	31.785	33.558	35.429	37.404		
23	33.558	35.429	37.404	39.490		
24	34.480	36.403	38.433	40.576		
25	35.429	37.404	39.490	41.691		
26	36.403	38.433	40.576	42.838		
27	37.404	39.490	41.691	44.016		
28	40.576	42.838	45.226			
29	42.838	45.226	47.748			
30	44.016	46.470	49.061			
31	45.226	47.748	50.410			
32	49.061	51.797				
33	53.221					
34	56.188					
35	59.321					
36	64.351					
37	71.727					
38	79.948					
39	86.727					
40	96.668					

XII

6. I forbindelse hermed foreslås følgende stedtillægssatser for hovedstadsområdet, Nordøstsjælland og en række større provinsbyer:

Årsløn i henhold til § 2	Hovedstads- områdets sats	Nordøstsjæl- lands sats	Sætsa
kr.	kr.	kr.	kr.
15.700	2.355	1.570	785
16.132	2.420	1.613	807
16.575	2.486	1.658	829
17.031	2.555	1.703	852
17.500	2.625	1.750	875
17.981	2.697	1.798	899
18.475	2.771	1.848	924
18.983	2.847	1.898	949
19.505	2.926	1.951	975
20.042	3.006	2.004	1.002
20.593	3.089	2.059	1.030
21.159	3.174	2.116	1.058
21.741	3.174	2.116	1.058
22.339	3.174	2.116	1.058
22.953	3.174	2.116	1.058
23.585	3.174	2.116	1.058
24.233	3.174	2.116	1.058
24.900	3.174	2.116	1.058
25.584	3.174	2.116	1.058
26.288	3.174	2.116	1.058
27.011	3.174	2.116	1.058
27.754	3.174	2.116	1.058
28.517	3.088	2.059	1.029
29.301	2.997	1.998	999
30.107	2.899	1.933	966
30.935	2.793	1.862	931
31.785	2.679	1.786	893
32.659	2.557	1.705	852
33.558	2.426	1.617	809
34.480	2.286	1.524	762
35.429	2.136	1.424	712
36.403	1.977	1.318	659
37.404	1.807	1.204	602
38.433	1.626	1.084	542
39.490	1.433	956	478
40.576	1.229	820	410
41.691	1.013	675	338
42.838	784	523	261
44.016	541	361	180
45.226	0	0	0

De anførte løn- og stedtillægsstørrelser forudsættes dyrtidsregulerede med tre pct. for hver tre points' stigning i reguleringspristallet ud over 100, dvs. pr. 1. juli 1969 med 30 pct.

7. For så vidt angår de højeste stillinger må det anses for tvivlsomt, om der på nuværende tidspunkt foreligger tilstrækkeligt materiale til at foretage en videregående differentiering af de pensionsgivende lønninger end den, der fandt sted i 1958. Det foreslås derfor, at differentieringen inden for de enkelte lønrammer indtil videre som hidtil sker gennem ikke-pensionsgivende tillæg. Kommissionen anser det for at være af stor betydning, at de nuværende tillægsordninger forenkles; dette synes med fordel at kunne ske i forbindelse med afviklingen af biindtægtsordningerne.

8. De højeste lønrammers placering må ses i sammenhæng med fastlæggelsen af det pensionsniveau, der findes passende, jfr. nærmere herom nedenfor under afsnit 5. Under henvisning til det dér anførte foreslår kommissionen, at der til alle stillinger i de seks højeste lønrammer knyttes generelle tillæg. Disse generelle tillæg foreslås af praktiske grunde fastsat til grundbeløb, der reguleres som de hidtidige bestillingstillæg. Der foreslås følgende beløbsstørrelser:

Løn- ramme	Grundbeløb for generelt tillæg
	kr.
35....	900
36....	900
37....	1.200
38....	1.800
39....	2.400
40....	3.000

Allerede gennem disse tillæg vil det være muligt at afløse en række af de bestående bestillingstillægsordninger. Derudover foreslås fastsat særlige tillæg — der reguleres på samme måde som de generelle tillæg — for en række stillinger. Sådanne særlige tillæg indebærer en ønskelig differentiering i forhold til andre stillinger inden for samme lønramme og muliggør en afløsning af bestående tillægs- og honorarordninger, jfr. foran under pkt. 1 og lovudkastets overgangsbestemmelser.

3. Klassificeringen af tjenestemandsstillingerne.

1. På baggrund af den kritik, der er rettet mod tjenestemandssystemet i dets nuværende udformning, jfr. bemærkningerne herom i betænkningens 1. del, kap. 2, pkt. 3, samt de almindelige synspunkter vedrørende den ønskelige stillingsstruktur i kap. 4, pkt. 1, har kommissionen lagt vægt på at tilvejebringe det bedst mulige grundlag for klassificeringen af tjenestemandsstillingerne.

Til brug for arbejdet hermed indhentes i slutningen af 1966 fra samtlige ministerier stillingsbeskrivelser med forslag til opsplitning efter funktionelle kriterier af de enkelte grupper af stillinger i hver lønningsklasse taget for sig. På grundlag af ministeriernes besvarelser samt tilsvarende materiale, som er stillet til rådighed af centralorganisationerne, er der foretaget en nøje gennemgang af stillingsstrukturen inden for statstjenesten.

2. Udgangspunktet for bearbejdningen af det modtagne materiale har været at søge fastslået en rimelig indbyrdes placering af stillinger, der hidtil enten har været placeret på linie, eller som er så nært beslægtede, at det herigennem har været muligt at anstille sammenligninger over arbejdets omfang og det hermed forbundne ansvar.

Det har herunder vist sig, at der for flertallet af stillinger i det store og hele har været balance i den relative placering. På den anden side foreligger der nu en nærmere belysning af en række af de spændinger, som i de seneste år har udgjort en voksende trussel mod tjenestemandssystemet.

3. Det modtagne materiale har været af noget svingende kvalitet. Selve antallet af stillinger, der er beskrevet, har imidlertid været så stort, at der har kunnet opnås gode resultater ved at samarbejde de enkelte ministeriers og organisationers beskrivelser af ensartede og beslægtede stillinger. Det har under dette arbejde været værdifuldt, at en række af beskrivelserne efter alt foreliggende indeholder en nøgtern og dækkende redegørelse for de funktioner, som er henlagt til de omhandlede stillinger.

Dertil kommer, at materialets oplysninger dels er sammenholdt med lønnings- og pensionsministeriets sagsakter fra behandlingen af bidrag til de årlige normeringslov-

forslag, dels er supplerede gennem drøftelser med ministerierne og centralorganisationerne.

Som et resultat af dette arbejde har der kunnet opstilles standardiserede stillingsbeskrivelser og klassificeringsmønstre for en række ensartede stillingsgrupper.

Materialet har i reglen været fyldestgørende ved justeringen af den indbyrdes placering af stillingerne inden for samme avancementslinje, f. eks. for kontorphersonale, navigatører og brevbærer-linien.

Det har også i en del tilfælde været muligt at foretage tværgående sammenligninger af stillinger, der nok er forskelligartede, men som funktionelt er så beslægtede — det gælder f. eks. en række stillinger som chef for middelstore institutioner — at det har været naturligt at afveje deres indbyrdes placering i lønstrukturen.

Klassificeringsvanskelighederne har som ventet været størst ved sådanne tværgående sammenligninger. Det har vist sig vanskeligt at tilvejebringe tilstrækkeligt relevant materiale til brug ved vurderingen. Dette har været et handicap ved den detaljerede efterprøvning af de tværgående sammenligninger, der ligger til grund for en del af de fremsatte forslag om ændring i relationerne mellem forskellige tjenestemandsgupper.

4. Ved klassificeringen af stillingerne er lagt særlig vægt på at tilvejebringe en fylldig dokumentation, såfremt de foreliggende oplysninger pegede på en placering, som afviger i op- eller nedadgående retning fra hovedgruppen af de stillinger, med hvilke de pågældende hidtil har været ligestillede.

En sådan dokumentation er tilvejebragt for et betydeligt antal stillinger, og der stilles i nogle tilfælde forslag om, at stillinger placeres lavere end efter den hidtidige klassificering (mod ydelse af personlige tillæg til udlicning af lønnedgangen). Endvidere stilles en række forslag om, at stillingers klassificering ved ledighed overvejes, især med henblik på en lavere lønningsmæssig placering. Omvendt forekommer der forslag til højere klassificering af stillinger, der som følge af de senere års udvikling har vist sig lønningsmæssigt at være for lavt placerede med den følge, at stillingerne ikke har været tilstrækkeligt attraktive. Som eksempler herpå kan nævnes mange stillinger som håndværker i

hovedstadsområdet, teknikere samt rektor ved statsskoler og statsseminarier.

5. Kommissionen forudsætter, at ministerier og institutioner ved nybesættelse af de klassificerede stillinger drager omsorg for, at den overensstemmelse, som er søgt tilvejebragt mellem stillingsindhold og lønningsmæssig placering, bevares. I tilslutning hertil anser kommissionen det for at være betydningsfuldt, at ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne samarbejder om at udnytte de muligheder, som det foreslåede lønssystem giver for en smidig tilpasning af klassificeringen af stillingerne i de enkelte styrelser til ændringer i styrelsernes forretningsområder og aktivitet.

4. Grundlaget for det/remtidige klassificeringsarbejde.

1. Det materiale, der har ligget til grund for forslaget til klassificering, har efter kommissionens opfattelse afdækket et behov for en systematisering af det grundlag, på hvilket klassificeringerne sker. Kommissionen nedsatte derfor i efteråret 1968 et udvalg til overvejelse af disse forhold. Udvalgets redegørelse er optaget som bilag I.

2. Kommissionen tillægger det stor betydning, at der foretages systematiske stillingsbeskrivelser, stillingsvurderinger og personalebedømmelse i et sådant omfang, at det øger mulighederne for kontinuerligt at afstemme lønssystemet og aflønningsformerne efter de forskydnings i de indbyrdes relationer, der har været karakteristiske for udviklingen den sidste halve snes år, og som må formodes fortsat at være et særkende for en dynamisk udvikling i samfundet.

3. Kommissionen kan derfor tilslutte sig udvalgets forslag om, at der nedsættes et permanent udvalg med repræsentanter ikke blot for ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen samt andre styrelser men også for tjenestemændenes centralorganisationer og hovedorganisationer for andre personalegrupper i statstjenesten.

Kommissionen kan fuldt ud tilslutte sig den afgørende betydning, som udvalget tillægger et snævert samvirke mellem ledelse og personaleorganisationer om denne udbygning af det personaleadministrative arbejde.

4. Kommissionen finder anledning til at understrege, at et sådant permanent udvalgs arbejde nødvendigvis må være langsigtet. Efter de erfaringer, som er gjort i udlandet og af danske virksomheder, der arbejder med systematiske personaleadministrative hjælpemidler af den heromhandlede art, kræves der et meget omhyggeligt og langvarigt forarbejde. Det må derfor anses for påkrævet, at styrelserne og de centrale organisationer påbegynder et informationsarbejde for at skabe den nødvendige baggrund for disse hjælpemidlers anvendelse.

5. Endelig ønsker kommissionen at pege på, at arbejdet med systematiske stillingsbeskrivelser, stillings vurdering og personalebedømmelse må betragtes i en større sammenhæng inden for det personaleadministrative arbejde. Perspektivet må således være fælles med de i 1. delbetænkning side 37-38 gengivne betragtninger om samarbejdsudvalg m.v., ligesom der er nær forbindelse til bestræbelserne for at effektivisere uddannelsen af personaleadministrative medarbejdere og for at understrege betydningen af arbejdsledernes rolle, herunder som formidlere af samarbejdet inden for forvaltningens enheder.

5. *Tjenestema?ulspensionernes størrelsesniveau.*

Efter de synspunkter, der er redegjort for i kommissionens 2. delbetænkning under kap. 4, afsnit 5, forudsættes tjenestemandspensionerne for egenpensionens og ægtefællepensionens vedkommende afstemt individuelt på grundlag af tjenstemandens pensionsgivende lønningsindtægt i den lønramme, hvortil han er henført ved ansættelsens ophør, og den pensionsalder — højst 37 år — der er opnået under ansættelse i tiden efter det fyldte 25. år. For at hindre, at der ved pensionsberegning fremkommer for stor afstand mellem pensionerne fra tjenstemandsstillinger med højere og lavere lønmæssig placering, har kommissionen foreslået, at egenpension og ægtefællepension hver for sig sammensættes dels af et basisbeløb, der er af ensartet størrelse for pensionister på samme pensionsalderstrin, dels af et beløb, der udgør en bestemt procentdel af den pensionsgivende lønnings-

indtægt. Ud fra lignende betragtninger er det desuden tanken at maksimere den lønningsindtægt, der kommer i betragtning ved fastsættelse af egen- og ægtefællepension inden for en passende overgrænse.

Under de videre overvejelser af spørgsmålet omkring fastlæggelsen af de fremtidige tjenstemandspensioner har kommissionen tilstræbt at opretholde et niveau for højestepensionerne fra stillinger i det foreslåede lønsystems laveste og højeste lønrammer, som ligger på linie med de nuværende højestepensioner fra tilsvarende stillinger efter den bestående ordning.

Ud fra denne betragtning stiller kommissionen forslag om, at højeste egenpension sammensættes af et basisbeløb på 3.478 kr. svarende til 94 kr. for hvert års pensionsalder, og en procentuelt beregnet pensionsdel på

55,5 pct. — svarende til 1,5 pct. for hvert års pensionsalder — af pensionsgivende lønningsindtægt indtil 31.400 kr. samt

44,4 pct. — svarende til 1,2 pct. for hvert års pensionsalder — af pensionsgivende lønningsindtægt fra 31.401 kr. og indtil 89.000 kr., idet det samtidig forudsættes, at lønningsindtægt over 89.000 kr. ikke kommer i betragtning ved pensionsberegning.

De her angivne størrelser af basisbeløb og grænsebeløb forudsættes reguleret efter bestemmelsen i § 27 i det i 2. delbetænkning indeholdte udkast til lov om tjenstemandspension.

På tilsvarende måde foreslår kommissionen, at ægtefællepensionens basisbeløb for højestepensionens vedkommende fastsættes til 2.072 kr. svarende til 56 kr. for hvert års pensionsalder, og at denne pensionsdel suppleres med et beløb, der udgør $\frac{2}{3}$ af den afdøde ægtefælles indtjente egenpension.

Som bilag til betænkningen er udarbejdet oversigter indeholdende eksempler til belysning af størrelsen af højeste egen- og ægtefællepension fra tjenstemandsstillinger i forskellige lønrammer samt beløbsforskelle mellem disse pensioner og højeste egen- og enkepension fra stillinger i de nuværende lønningsklasser.

Medens de højeste pensioner fra tjenstemandsstillinger, der henføres under de foreslåede lønrammer, som alt overvejende hovedregel vil ligge på linie med eller være noget højere end de nuværende højeste pen-

sioner fra tilsvarende tjenestemandsstillinger, vil tjenestemandspensioner på lavere pensionsalderstrin efter de foreslåede regler i nogle tilfælde være mindre end den pension, der med en tilsvarende tjenestealder ville være sikret efter den bestående ordning, idet optjening af ordinær pension efter kommissionens forslag vil få et forløb, der er forskelligt fra forløbet under den hidtil gældende ordning. Kommissionen er af den opfattelse, at der overgangsmæssigt bør træffes foranstaltninger med henblik på at sikre

de tjenestemænd, der har erhvervet pensionsalder efter de nuværende regler, imod forringelse af den pensionsmæssige status.

Med hensyn til problemerne omkring forholdet mellem tjenestemandspension og pensioner efter den sociale pensionslovgivning og herunder kommissionens syn på spørgsmålet om beløbsmæssig samordning mellem tjenestemandspension og social pension henvises til fremstillingen i det følgende kapitel.

Kapitel 2.

Samordning af tjenestemandspension og pensioner efter den sociale pensionslovgivning.

I betænkningens 2. del er der redegjort for, hvilke hovedretningslinier kommissionen tænker sig lagt til grund ved udarbejdelsen af pensionsbestemmelser, der kan træde i stedet for de i den nuværende tjenstemandslovgivning indeholdte regler. Tilbage står herefter at tage stilling til spørgsmålet om, hvorledes forholdet mellem tjenstemandspensioner efter sådanne nye regler og pensioner, der har hjemmel i den sociale pensionslovgivning, bør søges ordnet.

Som det fremgår af 2. delbetænkning, kapitel 3, er der i de senere år foregået en udvikling i retning mod en bredt gennemført forbedring af de sociale pensioner, en udvikling, som tog sin begyndelse ved gennemførelsen af folkepensionsordningen i henhold til de ved lov nr. 258 af 2. oktober 1956 vedtagne ændringer af loven om folkeforsikring.

Under den udbygning, som har fundet sted, har man stedse anlagt den betragtning, at adgangen til at opnå andel i forbedrede sociale pensionsydelse ikke bør være åben for tjenstemænd og dermed sidestillede grupper med pensionsrettigheder i et offentligt ansættelsesforhold, medmindre der ved fastlæggelsen af pensionsrettighederne er taget hensyn til ydelserne fra den sociale sikring.

Flere af de etablerede nyordninger har derfor været ledsaget af undtagelsesbestemmelser, der udelukker personer i offentlige ansættelsesforhold fra at få andel i ydelserne. Dette er f. eks. tilfældet med hensyn til folkepensionslovens bestemmelse om, at tjenstemænd og dermed sidestillede grupper ikke er omfattet af adgangen til fuld, ikke-indkomstreguleret folkepension fra 1. april 1970, og er i øvrigt kommet til udtryk i de bestemmelser, som ved folkepensionsordningens gennemførelse i 1956 undtog

tjenstemænd m. fl. fra adgangen til at oppebære folkepensionens mindstebeløb. Herved blev der på dette område fastlagt en undtagelsesstilling, som var gældende, indtil der ved lønnings- og pensionslovens ikrafttræden i 1958 blev skabt forudsætning for, at tjenstemænd kunne oppebære mindstebeløbet som en integrerende del af den samlede efterløn. — Desuden kan nævnes, at en lignende undtagelsesordning i loven af 1964 om Arbejdsmarkedets Tillægspension udelukkede tjenstemænd og de dermed sidestillede grupper fra medlemskab af ATP, indtil der ved en lovændring i 1965 blev skabt hjemmel for at inddrage disse lønmodtagergrupper under tillægspensionsordningen på lige fod med andre lønmodtagere.

En anden følge af den særstilling, tjenstemandsgrupperne indtager, hvor der er tale om retten til sociale pensionsydelse, er, at der i lovgivningen på visse områder er indføjet særregler, som hindrer, at tjenstemandspensionister kan opnå sociale pensionsydelse af samme størrelse som andre berettigede. Sådanne virkninger knytter sig til bestemmelserne om, at fradraget for pensionsindtægt ved beregning af indtægtsregulerede pensioner (indtægtsbestemt folkepension, invalidepensionens grundbeløb og offentlig enkepension) for tjenstemandspensionisters vedkommende er maksimeret på et lavere niveau end, hvad der gælder for pensionsindkomst af anden art, og at den beregnede indtægtsregulerede pension reduceres med 20 pct. af det beløb, hvormed tjenstemandspensionen overstiger $\frac{2}{3}$ af det fradragsfri beløb.

Medens indholdet af de sociale pensionslove således viser, at der på forskellige udviklingsstadier er sket udelukkelse eller på

anden måde taget indskrænkende forbehold for så vidt angår tjenestemænd og personer med en tjenstemandslignende ansættelsesstatus, er der på den anden side fra tid til anden blevet truffet foranstaltninger med det formål, at søge tjenstemændenes pensionsforhold afstemt i forhold til nydannelser inden for det offentlige sikringssystem. Sådanne foranstaltninger er gennemført med sigte på at gøre tjenstemandspensionister delagtige i ydelserne efter folkepensionsordningen, idet tjenstemandspensionerne efter lønnings- og pensionsloven af 1958 som allerede nævnt blev tilrettelagt på en sådan måde, at disse pensioner i overensstemmelse med den målsætning, lønningskommissionen af 1954 havde opstillet, kunne suppleres med folkepensionens mindstebeløb. I forlængelse af den ordning, der blev indført ved lønnings- og pensionslovens vedtagelse, blev der desuden efter gennemførelsen af lov nr. 81 af 21. marts 1959 om pensioner, der er fastsat i henhold til de før 1. april 1958 gældende lønnings- og pensionslove, skabt adgang for de tjenstemandspensionister, hvis pensionsrettigheder er hjemlet i ældre bestemmelser, til at oppebære folkepensionens mindstebeløb, således at alle tjenstemandspensionister herefter var lige-stillede med andre borgere for så vidt angår retten til mindstepensionen efter folkepensionsordningen. En yderligere tilnærmelse til den almindelige efterlønmæssige sikring i samfundet er senere indtruffet ved, at tjenestemænd er blevet tilsluttet Arbejds-markedets Tillægspension på lige vilkår med andre lønmodtagere.

Udviklingstendensen på tjenstemands-pensionsområdet er således gået i retning af at søge tjenstemandspensionen sammenkædet med almindelige sociale pensionsydelser, og det er kommissionens opfattelse, at de problemer, der er opstået som følge af den senest stedfundne udbygning af det offentlige sikringssystem, og som vil knytte sig til en videregående udvikling på dette område, mest hensigtsmæssigt lader sig løse gennem en videreførelse ad denne udviklingslinie fremfor at søge tjenstemandspensionen ud-formet som en selvstændig, af det offentlige sikringssystem uafhængig efterlønsordning. Kommissionen kan i denne henseende tilslutte sig de betragtninger herom, som er kommet til udtryk i udvalgsbetænkningen

om tjenstemænds adgang til almindelig folkepension.

For den foreliggende problemstilling spiller det en væsentlig rolle, at den fulde, ikke-indkomstregulerede folkepension vil være en realitet fra 1. april 1970. Kommissionen finder, at der som en konsekvens af det ovenfor nævnte synspunkt bør ske ophævelse af de bestemmelser i folkepensionsloven, som undtager tjenestemænd fra denne form for folkepension, og at tjenstemandspensionen efter et nyt pensionssystem som en forudsætning herfor må indrettes med sigte på at kunne kombineres med den fulde folkepension.

Spørgsmålet om, hvorledes en sådan samordnende justering på tjenstemandspensionssiden vil kunne foretages, er behandlet i det følgende. Kommissionen har imidlertid ikke begrænset sig til at anstille betragtninger over, hvilke retningslinier der bør gælde for kombination af tjenstemandspension og fuld folkepension, men har i sine overvejelser tillige inddraget en vurdering af relationen mellem tjenstemandspension og øvrige eksisterende sociale pensionsydelser. Disse overvejelser må ses som et forsøg på at opstille sådanne rammer for en fuldstændig integration af det sociale sikringssystem, som vil gøre det muligt at afpasse efterlønnen på tjenstemandsområdet i forhold til de sociale pensionsordningers nuværende indhold, og som samtidig vil tillade, at tjenstemandspensionen gøres tilpasningsegnet over for mulige ændringer af det gældende offentlige sikringssystem, uden at det bliver nødvendigt at foretage nogen principiel om-lægning af tjenstemandspensionsordningens struktur.

1. Metoder for samordning.

Efter den gældende ordning er samspillet mellem tjenstemandspension og sociale pensionsydelser reguleret ad indbyrdes forskelligartede veje.

I folkepensionsloven, invalidepensionsloven og loven om offentlig enkepension indgår som nævnt bestemmelser, der foreskriver, at indtægtsregulerede sociale pensioner til personer, der oppebærer tjenstemandspension fra staten m. v., beregnes på særlig måde. Heri ligger, at specielle restriktive beregningsregler bringes i anvendelse for den

offentlige pensions vedkommende, hvor der bliver tale om at kombinere tjenestemandspension med en indtægtsreguleret offentlig pension, og denne del af lovgivningen kan således ses som udtryk for, at samordning på dette område sker gennem justering af de sociale pensionsydelser.

Større praktisk betydning har imidlertid sammenstillingen tjenestemandspension — folkepensionens mindstebeløb, der omvendt har til forudsætning, at tjenestemandspensionen tilpasses sådan, at den kan indgå i kombination med mindstebeløbet, når dette kommer til udbetaling efter de almindelige herom gældende regler.

Som grundlag for denne tilpasning er anvendt to principielt forskellige metoder. For pensionerne efter lønnings- og pensionsloven har fremgangsmåden været, at man ved denne lovs gennemførelse i 1958 tilrettelagde pensionerne med henblik på, at de umiddelbart skal kunne sammenlægges med folkepensionens mindstebeløb, og hensynet til at opnå en samlet efterløn af passende størrelse er således på dette område blevet tilgodeset ved fastlæggelsen af det pensionsniveau, lønnings- og pensionsloven tilsikrer. For så vidt angår de tjenestemandspensioner, der er hjemlet i ældre bestemmelser, er samordningen derimod baseret på, at der efter nærmere i tjenestemandslvgivningen fastlagte regler foretages et fradrag i tjenestemandspensionen fra det tidspunkt, da pensionisten opfylder de almindelige betingelser for at opnå folkepensionens mindstebeløb, jfr. herved de i lov nr. 81 af 21. marts 1959 indeholdte regler. Formålet med denne fradragsordning var, som det nærmere fremgår af udvalgsbetænkningen, der ligger til grund for loven (betænkning nr. 218/1959 vedrørende nyordning af pensionsforholdene for pensionister, hvis pension er beregnet efter de før 1. april 1958 gældende regler), at hindre, at forskellen mellem pensionerne efter lønnings- og pensionsloven og de gennemgående højere pensioner efter de tidligere love blev uddybet yderligere gennem forhøjelse af de ældre pensioner med mindstepensionens beløb.

Endelig kan nævnes, at tjenestemandspension lader sig forene med visse sociale pensionsydelser uden nogen begrænsning af ydelserne fra hvert af de to systemer. Dette gælder tjenestemandspension i kom-

bination med tillægspension fra ATP, invalidepensionens invaliditetsbeløb samt visse tillægssydelser til indtægtsbestemt folkepension og invalidepension.

Da kommissionen betragter samordningsproblemet som et spørgsmål om, hvorledes ydelserne efter tjenestemandspensionssystemet mest hensigtsmæssigt vil kunne tilpasses for at kunne kombineres med lovbestemte sociale pensionsydelser, må der ved vurderingen af, hvilken form for samordning der bør foretrækkes, efter kommissionens opfattelse træffes et valg mellem på den ene side en *sammenlægningsmetode* som den, der finder anvendelse i forholdet mellem pensioner efter lønnings- og pensionsloven af 1958 og folkepensionens mindstebeløb, og på den anden side en *fradrag smetode* af lignende type som den, der er fastlagt i loven om pensioner i henhold til de før 1958 gældende love.

Samordning, som bygger på, at der sker sammenlægning af tjenestemandspension og social pension uden afkorting i nogen af disse pensioner, indebærer, at ydelserne fra hver pensionsordning bevares som selvstændige ydelser, således at pensionen fra det ene system virker som et tillæg til, hvad der opnås fra den anden ordning.

Visse dele af ydelserne fra den offentlige sikring som f. eks. bistands- og plejetillæg til folke- og invalidepension har en så speciel begrundelse i de individuelle forhold, at de uden videre bør kunne forenes med tjenestemandspension; men en forudsætning for at anvende en sammenlægningsmetode som grundlag for samordning må i al almindelighed være, at fastlæggelsen af tjenestemandspensionens niveau foretages med hensyntagen til, at der ved sammenlægning med ydelserne efter det sociale sikringssystem skal fremkomme en samlet efterløn af en størrelse, der ud fra en given målsætning må anses for passende. Hvis man f. eks. siger imod, at der ved sammenlægning af højeste tjenestemandspension fra en given stilling med fuld folkepension skal kunne opnås en efterløn på linie med den nuværende højeste tjenestemandspension fra samme stilling + folkepensionens mindstebeløb, vil dette betyde, at tjenestemandspensionens højeste niveau må nedsættes under den nuværende grænse.

En sådan beløbsmæssig tilpasning på tjenestemandspensionssiden vil i sig selv være vanskelig at foretage, idet man ved niveaufastlæggelsen må bygge på et skøn over, hvilke sociale pensionsydelser der ud fra en gennemsnitsbetragtning vil komme til udbetaling, og hvor stor en del af den samlede efterløn disse ydelser vil udgøre. De vanskeligheder, der vil være forbundet med en sådan vurdering, forstærkes på grund af, at ordningerne efter den sociale pensionslovgivning i den nuværende situation befinder sig i en opbygningsperiode.

Hertil kommer imidlertid, at den sænkning af det hidtidige tjenestemandspensionsniveau, der i en lang række tilfælde ville være nødvendig som led i anvendelsen af en ren sammenlægningsmetode, vil kunne medføre en i sammenligning med den nuværende ordning forringet pensionsmæssig stilling i de tilfælde, hvor tjenestemandspension kommer til udbetaling, uden at pensionisten samtidig opfylder betingelserne for at få udbetalt pension efter den sociale pensionslovgivning. Dette vil kunne blive aktuelt f. eks. for tjenestemænd, der afskediges med alderspension ved en aldersgrænse før det fyldte 67. år, og som derfor ikke på afskedigelsestidspunktet vil være berettigede til at supplere tjenestemandspensionen med fuld folkepension, eller for tjenestemænd, der måtte blive afskediget med pension af helbreds-mæssige årsager uden dog at opfylde betingelserne for at få tillagt offentlig invalidepension. Lignende virkninger ville endvidere kunne indtræde for personer, der opnår ægtefællepension efter tjenestemandreglerne uden samtidig at være i stand til at supplere denne afledede pension med en pension hidrørende fra det offentlige sikringssystem. Sådanne forringende virkninger, der måtte følge af, at betingelserne for at opnå tjenestemandspension og social pension er forskellige på en række områder, kunne ganske vist tænkes imødegået ved at indføje regler i tjenestemandspensionslovgivningen om en særlig pensionsberegning i tilfælde, hvor det måtte kunne forudses, at pensionen i en overgangsperiode efter pensioneringen vil komme til at stå i misforhold til den efterløn, der sikres, når tjenestemandspensionen bliver suppleret med ydelser fra den offentlige sikring; men et regelsæt af dette indhold ville være med-

virkende til at komplicere pensionsforholdene på tjenestemandsområdet og dermed gøre pensionssystemet mindre overskueligt.

Af de anførte grunde mener kommissionen ikke at kunne anbefale en metode, der består i umiddelbar sammenlægning af tjenestemandspension og sociale pensionsydelser som almindeligt grundlag for samordning, og man har følgelig samlet overvejelserne om en løsning efter et samordningssystem, som bygger på, at der sker fradrag i tjenestemandspensionen fra det tidspunkt, da pensionisten opnår ret til ydelser efter den sociale pensionslovgivning.

Fastlæggelse af tjenestemandspensionens niveau inden for dette mønster vil ikke frembyde tilsvarende problemer, som er nævnt ovenfor, eftersom det forudsættes, at det fradrag, der sker som led i samordningsfunktionen, ikke kommer til afkorting, før betingelserne for opnåelse af ydelser fra den offentlige sikring er til stede. Da den beløbsmæssige samordning således baseres på de individuelle forhold, vil det teknisk set være nemmere at fastlægge tjenestemandspensionens niveau inden for de rammer, der ønskes anvendt som grænse for efterlønnsens størrelse, idet den beløbsmæssige tilpasning til ydelserne fra den offentlige sikring vil foregå via det fradrag, der foretages i den endelige fase. Heraf følger desuden, at der ved anvendelse af en fradragsordning vil være mulighed for under forskelligartede forudsætninger at nuancere tjenestemandspensionens niveau inden for et større spillerum, end hvor samordning måtte blive effektueret på basis af en sammenlægningsmetode.

2. Samordning med folkepension.

1. *Fuld folkepension.*

Som foran nævnt foreslår kommissionen, at der sker ophævelse af de bestemmelser i folkepensionsloven, der undtager tjenestemænd fra adgangen til at oppebære folkepensionens fulde grundbeløb som en ikke-indkomstreguleret ydelse i tiden efter 1. april 1970, og ud fra de synspunkter, der er udviklet i det foregående afsnit, er spørgsmålet herefter, hvilke retningslinier der bør gælde for fradrag i tjenestemandspensionen, når denne folkepension erhverves.

Umiddelbart må det forekomme at være den enkleste løsning, om folkepensionens grundbeløb bringes til afkortning fuldt ud i den tjenestemandspension, der er opnået. Der ville herved, hvis man lægger de nugældende folkepensionssatser til grund, i den udbetalte tjenestemandspension fragå 10.860 kr., hvor der er tale om ægtefæller, som begge opfylder betingelserne for at opnå fuld folkepension, og 7.212 kr. for så vidt angår enlige personer og ægtepar, af hvilke kun den ene ægtefælle opfylder betingelserne. For sidstnævnte gruppe måtte der desuden ved afkortningen tages hensyn til opnået ægteskabstillæg til folkepensionens grundbeløb.

Denne fradragsordning medfører efter sit princip, at efterlønnen på tjenestemandsområdet fæstnes på det niveau, som tjenestemandspensionsreglerne sikrer i hvert enkelt tilfælde. Dette gælder dog kun i den udstrækning, tjenestemandspensionen er højere end fuld folkepension. Hvis der omvendt ved beregningen efter tjenestemandreglerne fremkommer en pension, der er lavere end fuld folkepension, vil det være nødvendigt at lade tjenestemandspensionens beløb danne grænse for afkortningen, hvorved der i disse tilfælde sikres en efterløn svarende til den i sammenligning med tjenestemandspensionen højere folkepension.

Efter kommissionens opfattelse vil det dog af flere grunde være betænkeligt at søge samordningen med fuld folkepension tilrettelagt omkring en fradragsordning med det her skitserede indhold.

For det første vil denne fradragsmetode kun inden for et mindre spillerum tillade, at den beløbsdifferentiering efter civilstand, der som noget typisk knytter sig til ydelserne fra folkepensionen, giver sig efterlønmæssigt udtryk for tjenestemandspensionisters vedkommende. Herved fremkommer en afvigelse fra den nugældende efterlønsordning, som indebærer, at efterlønns samlede beløb er forskelligt for pensionister med tjenestemandspensioner af samme størrelse, alt efter om der opnås folkepension med ægteparbeløbet eller efter satserne for enlige.

For det andet er det tvivlsomt, om metoden i det hele taget lader sig forene med de retningslinjer, kommissionen har foreslået

anvendt som grundlag for pensionsoptjeningen inden for et nyt tjenestemandspensionssystem, uden at der herved sker ret væsentlig forskydning af relationerne mellem efterlønnen efter de hidtidige regler og den fremtidige efterløns størrelse. Efter det foreslåede optjeningssystem vil den tjenestemandspension, der indtjenes i løbet af ansættelstiden, blive øget år for år med en forholdsmæssigt beregnet del af højeste pension fra vedkommende stilling, indtil maksimum nås med en pensionsalder på 37 år. Når pensionsoptjeningen fastlægges efter dette princip, vil der fremkomme et andet forhold mellem pensionsstørrelserne på de enkelte pensionsalderstrin end efter den nugældende ordning, der tilsikrer pensioner, som er indbyrdes afstemt sådan, at der er forholdsvis ringe afstand mellem efterlønsdækningen på højeste og laveste pensionsalderstrin. Den størrelsesrelation mellem højeste pension og lavere pensioner fra samme stilling, der opnås efter således ændrede tjenestemandssatser, bevares for den samlede efterløns vedkommende, når man anvender et samordningsfradrag, der svarer til den fulde folkepension, eftersom det forudsættes, at den erhvervede folkepension afkortes fuldt ud, hvad enten der er opnået højeste tjenestemandspension eller en pensionsstørrelse derunder, og herved vil der kunne fremkomme en ret stor spredning i efterlønmæssig dækningsgrad for tjenestemænd med forskellig pensionsalder i samme stilling. Af samme grund kan det ikke udelukkes, at tjenestemandspensionen selv på et ret højt pensionsalderstrin i nogle tilfælde vil komme til at ligge på et niveau, der er lavere end den fulde folkepensions beløb. I så fald vil samordningen som foran nævnt udløse en efterløn af folkepensionens størrelse, og tjenestemandspensionen vil da i disse tilfælde i realiteten blive uden selvstændig betydning for efterlønsforholdene efter det fyldte 67. år.

I de typiske situationer vil en fradragsordning efter det her betragtede mønster imidlertid virke parallelt med et system, hvorefter tjenestemænd er udelukket fra folkepension med den følge, at systemet kun i ringe grad vil være tilpasningsegnet overfor fremtidige ændringer.

Den førstnævnte indvending, at der ved afkortning af et beløb svarende til den op-

nåede folkepension, fremkommer efterlønsbeløb, der er af ensartet størrelse uanset forskelle i civilstandsforhold, kan tænkes imødegået, såfremt man i stedet for at fradrage folkepensionen fuldt ud anvender samordningsfradrag, der er begrænset til en del af folkepensionens beløb. Herved fremkommer som resultat af samordningen en forhøjelse af efterlønnen ud over tjenestemandspensionens niveau, og denne forhøjelse vil kunne afstemmes således, at den er forskellig, alt efter om folkepension udbetales med ægteparbeløbet eller ydes efter satsen for enlige personer. Som vejledning kan tjene, at pensionerne efter lønnings- og pensionsloven ved at blive suppleret med folkepensionens mindstebeløb efter de satser, der har været gældende fra 1. april 1968, øges med henholdsvis 2.580 kr. og 1.716 kr. Skulle man sigte imod at skabe forudsætning for tilsvarende forhøjelser af tjenestemandspensionen efter et nyt pensionssystem, måtte fradraget ved samordning med folkepensionens fulde grundbeløb efter de nugældende satser fastsættes til 10.860 kr. — 2.580 kr. = 8.280 kr. for så vidt angår folkepensionsberettigede ægtefæller, og hvor der er tale om enlige personer til 7.212 kr. ÷ 1.716 kr. = 5.496 kr.

Den efterlønsforøgelse, der opnås ved anvendelse af et partielt samordningsfradrag, vil kunne træde i stedet for de pensionstillæg, som udvalget om tjenestemænds adgang til almindelig folkepension i sin betænkning har forudsat indbygget i tjenestemandspensionen i forbindelse med praktisering af en samordningsmetode, efter hvilken der sker fuldt fradrag af folkepension, for herigennem at sikre tjenestemandspensionister en ydelse, der modsvarer værdien af den folkepension, typisk mindstebeløbet, der hidtil har kunnet opnås som et supplement til tjenestemandspensionen. I forhold hertil må et samordningssystem, som hviler på, at fradraget begrænses til en del af folkepensionsbeløbet, efter kommissionens opfattelse ses som en i teknisk henseende enklere løsning, der giver de samme muligheder for at opbygge en fleksibel efterlønsordning, som vil knytte sig til et system, hvorefter folkepension afkortes fuldt ud i tjenestemandspensionen med et deri indregnet pensions-tillæg.

Efter en ordning, der bygger på delvis

fradrag af folkepension, vil forskellen mellem folkepensionsbeløbet og det anvendte fradrag sammen med tjenestemandspensionen være bestemmende for den endelige efterløns størrelse, og den efterlønsforøgelse, der opnås gennem samordningen, vil således medføre en forskydning af det pensionsniveau, tjenestemandsreglerne tilsikrer. Heraf følger, at samordningsfradragets størrelse må fastlægges i nøje sammenhæng med afgørelsen af, hvilken størrelse de til højeste pensionsalder svarende tjenestemandspensioner og dermed også pensionerne på lavere pensionsalderstrin bør have. I al almindelighed gælder herom, at et højt samordningsfradrag, der vil have en moderat efterlønsforøgelse gennem samordningen til følge, vil gøre det muligt at fastlægge tjenestemandspensionens beløbsgrænse på et relativt højt plan, medens omvendt et lavt samordningsfradrag forudsætter anvendelse af et tjenestemandspensionsniveau, der er afstemt i forhold til den herved opnåelige efterlønsforøgelse.

Kommissionen er af den opfattelse, at tjenestemandspensionerne mest hensigtsmæssigt vil kunne afstemmes i forhold til fuld folkepension gennem en samordningsmetode, der som ovenfor anført bygger på partielt fradrag i tjenestemandspensionen.

I tilslutning til de her anførte synspunkter omkring samordningsstrukturen må opmærksomheden dog samtidig henledes på, at et partielt samordningsfradrag af ensartet størrelse for pensionister med samme civilstand ikke i sig selv vil kunne løse det niveauproblem, der som påpeget ovenfor vil kunne opstå som følge af, at der i den foreslåede tjenestemandspensionsordning indgår et nyt pensionsoptjeningsprincip. Anvender man et samordningsfradrag, der udløser samme efterlønsforøgelse uden hensyntagen til beløbsforskelle mellem de tjenestemandspensioner, der er indtjent, vil størrelsesrelationen mellem efterlønnen på de enkelte pensionsalderstrin blive forskudt, således at den grænse, ved hvilken samordningsfradrag og tjenestemandspension er sammenfaldende, vil blive draget ved pensionsalderstrin, der ligger lavere end efter et system, hvor samordningsfradraget sættes lig med den fulde folkepension; men bortset herfra vil den størrelsesrelation imellem højeste pension og lavere pensioner fra sam-

me stilling, som tjenestemandreglerne fastlægger, blive opretholdt, efter at samordning har fundet sted.

Hvis der herved fremkommer en spredning, der skønnes at være for stor — bl. a. i forhold til pensionerne efter den hidtidige ordning — vil det være nærliggende til imødegåelse heraf at anvende et partielt samordningsfradrag, der er aftrappet i forhold til opnået pensionsalder efter tjenestemandreglerne. Da maksimal pensionsstørrelse efter kommissionens forslag opnås med en pensionsalder på 37 år, kan en ordning efter denne linie tænkes opbygget på den måde, at samordningsfradraget for pensionister med en pensionsalder under 37 år fastsættes til en brøkdel af det for pensionister med højeste pensionsalder anvendte fradrag, som svarer til forholdet mellem den pensionsalder, hvorefter tjenestemandspensionen er beregnet, og højeste pensionsalder. Herved opnås, at samordningsfradraget nedsættes i samme takt, som tjenestemandspensionen aftrappes i forhold til ansættelsestiden, således at pensionister på pensionsalderstrin under 37 år gennem samordningen med fuld folkepension får en efterlønsforøgelse, der er større end forhøjelsen for pensionister med maksimal pensionsalder, og som accelererer, jo længere afstand der er mellem højeste pensionsalder og den faktisk opnåede pensionsalder.

Systemet er talmæssigt illustreret i følgende regneeksempel, der belyser pensionsforholdene ved pensionering i en alder af 67 år under forskellige forudsætninger med hensyn til ansættelsestidens længde og med udgangspunkt i egenpensioner, der er beregnet på grundlag af slutløn i en tjenestemandstilling i 7. lkl. 13.920 kr. (bruttoløn excl. stedtillæg pr. 1. oktober 1968: 30.496 kr.). Disse pensionsstørrelser er sammenstillet med egenpensioner efter et nyt pensionssystemets beregningsprincipper, idet det som en rent teoretisk forudsætning er lagt til grund, at højeste egenpension fra en stilling, der nu er henført til 7. lkl. efter nye regler vil udgøre samme beløb som den nuværende højstepension.

Forudsætningerne med hensyn til ansættelsestidens længde på pensioneringstidspunktet fremgår af kolonne 1, der markerer antallet af tjenesteår efter det fyldte 25. år, og i forhold hertil er det i kol. 2 beregnet,

hvor meget tjenestemandspensionen på hvert enkelt af de efter lønnings- og pensionslovens § 54, stk. 3, gældende pensionsalderstrin beløber sig til med tillæg efter satserne for dyrtids- og overenskomstillæg pr. 1. oktober 1968. Kolonne 3 og 4 viser størrelsen af den samlede efterløn, der fremkommer, når tjenestemandspensionen suppleres med folkepension efter de nugældende satser henholdsvis for ægtepar og for enlige. For de pensioner, der opnås med en tjenestealder på 26 år eller derunder, gælder, at tjenestemandspensionen kan kombineres med en del af den indtægtsbestemte folkepensions grundbeløb for ægtepar, og den herved opnåede samlede efterløn fremtræder i kol. 3 med kursiverede tal. De øvrige beløb i kolonne 3 og samtlige efterlønsstørrelser i kolonne 4 udgør summen af tjenestemandspension og folkepensionens mindstebeløb.

Tallene i kolonne 5-9 tjener til belysning af forholdene efter et pensionssystem, der, som det fremgår af kolonne 5, er indrettet således, at afstanden mellem hver pensionsstørrelse for pensionister med en pensionsalder under 37 år svarer til $\frac{1}{37}$ af højstepensionen. Som samordningsfradrag for pensionister med højeste tjenestemandspension er i kolonne 6 og 7 anvendt beløb på henholdsvis 8.280 kr. og 5.496 kr. svarende til forskellen mellem folkepensionens fulde grundbeløb på nuværende tidspunkt og folkepensionens mindstebeløb efter de nugældende satser henholdsvis for ægtepar og for enlige. Disse samordningsfradrag er ligeledes afkortet proportionalt med $\frac{1}{37}$ for hvert år, pensionsalderen er lavere end 37 år. Når samordningsfradraget tænkes bragt til afkortning i tjenestemandspensionens og den fulde folkepensions samlede beløb, fremkommer de efterlønsstørrelser, der er opført i kolonne 8-9.

Eksemplet viser, at den i sammenligning med de nugældende tjenestemandspensioner væsentligt større pensionsdifferentiering, der fremkommer ved anvendelse af et proportionalt pensionsoptjeningssystem, opvejes delvis, når efterlønnen når sin endelige størrelse gennem kombination med folkepension efter en samordningsmetode, der bygger på aftrappede samordningsfradrag. Metoden kan siges at indebære, at der for pensionister med en gennem lang tids ansættelse optjent høj tjenestemandspension sker relativt større

Pensionsforhold ved pensionering i en alder af 67 år.

1 Tjenestear efter det fyldte 25. år	Efterløn efter nugældende regler			Efterløn med proportional pensionsoptjening				
	2 Tjeneste- mands- pension pr. 1. oktober 1968	3 Tjenestemandspension + folkepension i alt:		5 Fingeret tjeneste- mands- pension efter nye regler	6 Samordningsfradrag		8 Efterløn i alt	
		Ægtepar	Enlige		Ægtepar	Enlige	Ægtepar	Enlige
	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.
42 år	21.332	23.912	23.048	21.332	8280	5496	23.912	23.048
41 -	21.332	23.912	23.048	21.332	8280	5496	23.912	23.048
40 -	21.332	23.912	23.048	21.332	8280	5496	23.912	23.048
39 -	21.332	23.912	23.048	21.332	8280	5496	23.912	23.048
38 -	21.332	23.912	23.048	21.332	8280	5496	23.912	23.048
37 -	21.332	23.912	23.048	21.332	8280	5496	23.912	23.048
36 -	21.167	23.747	22.883	20.755	8056	5347	23.559	22.620
35 -	21.001	23.581	22.717	20.179	7832	5199	23.207	22.192
34 -	20.835	23.415	22.551	19.602	7609	5050	22.853	21.764
33 -	20.835	23.415	22.551	19.026	7385	4902	22.501	21.336
32 -	20.339	22.919	22.055	18.449	7161	4753	22.148	20.908
31 -	20.339	22.919	22.055	17.873	6937	4605	21.796	20.480
30 -	18.451	21.031	20.167	17.296	6714	4456	21.442	20.052
29 -	18.451	21.031	20.167	16.720	6490	4308	21.090	19.624
28 -	18.120	20.700	19.836	16.143	6266	4159	20.737	19.196
27 -	18.120	20.700	19.836	15.567	6042	4011	20.385	18.768
26 -	17.788	20.368	19.504	14.990	5818	3862	20.032	18.340
25 -	17.788	20.368	19.504	14.414	5595	3714	19.679	17.912
24 -	17.457	20.483	19.173	13.837	5371	3565	19.326	17.484
23 -	17.457	20.483	19.173	13.260	5147	3416	18.973	17.056
22 -	16.937	20.487	18.653	12.684	4923	3268	18.621	16.628
21 -	16.937	20.487	18.653	12.107	4699	3119	18.268	16.200
20 -	16.606	20.477	18.322	11.531	4476	2971	17.915	15.772
19 -	16.606	20.477	18.322	10.954	4252	2822	17.562	15.344
18 -	16.275	20.545	17.991	10.378	4028	2674	17.210	14.916
17 -	16.275	20.545	17.991	9.801	3804	2525	16.857	14.488
16 -	15.943	20.532	17.659	9.225	3581	2377	16.504	14.060
15 -	15.943	20.532	17.659	8.648	3357	2228	16.151	13.632
14 -	15.424	20.537	17.140	8.072	3133	2080	15.799	13.204
13 -	15.424	20.537	17.140	7.495	2909	1931	15.446	12.776
12 -	15.424	20.537	17.140	6.919	2685	1782	15.094	12.349
11 -	15.424	20.537	17.140	6.342	2462	1634	14.740	11.920
10 -	15.424	20.537	17.140	5.765	2238	1485	14.387	11.492

indgreb i den samlede efterløn, der ville fremkomme ved umiddelbar sammenlægning af tjenestemandspension og folkepension, end for pensionister, som i løbet af en forholdsmæssig kort ansættelsestid kun har optjent en mindre tjenestemandspension.

I et efterfølgende afsnit er det omtalt, hvorledes pensioner, der er samordnede gennem fradrag i tjenestemandspensionen, vil kunne justeres i takt med generelle løn- og pensionsreguleringer.

2. Indtægtsbestemt folkepension.

I tiden efter 1. april 1970 vil der fortsat være adgang til at oppebære indtægtsbestemt folkepension; men denne form for folkepension vil som hovedregel være begrænset til kvinder i alderen 62-67 år samt til personer i alderen 60-67 år, som ved dispensation får tillagt folkepension på grund af svigtende helbred eller af andre ganske særlige grunde. Såfremt tjenestemandspensionister bliver omfattet af retten til fuld ikke-indtægtsreguleret folkepension efter 1. april 1970, vil der på tilsvarende måde heller ikke indenfor denne gruppe kunne ydes indtægtsbestemt folkepension efter det fyldte 67. år; men sammenstillingen tjenestemandspension — indtægtsbestemt folkepension kan blive aktuel i en del tilfælde for personer, der er afskediget med egenpension før 67 års alderen og i et vist omfang for personer under denne aldersgrænse, der oppebærer ægtefællepension, alt afhængigt af, om tjenestemandspensionen har en størrelse, der gør det muligt at supplere den med folkepension.

Som tidligere bemærket, er forholdet mellem tjenestemandspension og indtægtsbestemt folkepension reguleret gennem samordningsbestemmelser i folkepensionsloven. Loven indeholder i § 5, stk. 1, pkt. 2) b, regler om et på særlig måde maksimeret pensionsfradrag for personer, der har pensionsindtægt i form af tjenestemandspension, og foreskriver endvidere i § 6, at den beregnede folkepension reduceres med 20 pct. af det beløb, hvormed tjenestemandspensionen overstiger $\frac{2}{3}$ af det fradragsfri beløb. Disse særregler medfører dels, at den indtægtsgrænse, ved hvilken adgangen til at opnå indtægtsbestemt folkepension ophører, for tjenestemandspensionisters vedkommende er lavere, end hvor der er tale

om pensionsindkomst af anden art, dels at den folkepension, der vil kunne opnås til supplerende af en tjenestemandspension af en given størrelse, er mindre end den folkepension, der kan oppebæres af personer med private pensionsindkomster på samme højde som tjenestemandspensionen.

For de tjenestemandspensioner, der kan suppleres med indtægtsbestemt folkepension gælder, at der ved kombinationen typisk fremkommer en samlet efterløn på et stort set ensartet beløbsniveau. Dette er vist i det foran opstillede regneeksempel, hvoraf ses at de dér betragtede tjenestemandspensioner på de laveste pensionsalderstrin efter gældende regler kan kombineres med indtægtsbestemt folkepension af en sådan størrelse, at der uanset forskelle mellem tjenestemandspensionernes størrelse på de enkelte pensionsalderstrin opnås en samlet efterløn på omkring 20.500 kr.

Ud fra de almindelige synspunkter, kommissionen anlægger på forholdet mellem tjenestemandspension og pensioner efter den sociale pensionslovgivning, opstår der også her spørgsmål om, hvorledes det vil være muligt gennem en samordnende justering af tjenestemandspensionen at skabe forudsætning for, at tjenestemandspensionister ligestilles med andre befolkningsgrupper for så vidt angår adgangen til at oppebære indtægtsbestemt folkepension.

Foreløbig bemærkes, at et samordningssystem af samme karakter som det, kommissionen tænker sig lagt til grund for kombination af tjenestemandspension og fuld folkepension, ikke uden videre vil være anvendeligt på grund af vekselvirkningen mellem tjenestemandspensionen og den indtægtsbestemte folkepension, idet fradrag i tjenestemandspensionen af den indtægtsbestemte pensionsbeløb eller en del deraf vil ændre grundlaget for den allerede foretagne beregning af indtægtsbestemt folkepension.

Udvalget om tjenestemænds adgang til almindelig folkepension har i sin betænkning under behandlingen af spørgsmålet om tjenestemandspensionisters stilling i relation til den indtægtsbestemte folkepension især hæftet sig ved det forhold, at folkepensionen er gradueret på en sådan måde, at tjenestemandspensionister, der kan supplere tjenestemandspensionen med indtægtsbe-

stemt folkepension, herved opnår en samlet pension, der kun i ringe grad er forskellig for pensionister med samme civilstand. På baggrund heraf har udvalget peget på muligheden af at fastsætte mindstepensioner på tjenestemandsområdet med en sådan højde, at tjenestemandspensionister i realiteten udelukkes fra at opnå indtægtsbestemt folkepension ved siden af tjenestemandspensionen. En ordning efter disse linier, der kan ses som en videreførelse af tanken om at indbygge pensionstillæg i tjenestemandspension, når denne indgår i forening med en offentlig pension, ville efter kommissionens opfattelse være medvirkende til at komplicere det foreslåede tjenestemandssystem og kunne volde adskillige vanskeligheder ved anvendelsen i praksis.

Kommissionen finder det væsentligt, at en omlægning af den hidtidige samordningsform på dette område sker således, at den samlede efterløn gennem samordningen bringes i passende balance til efterlønsforholdene for de pensionister, der foruden tjenestemandspension er berettigede til at oppebære fuld folkepension. Dette vil kunne opnås, såfremt det lægges til grund, at tjenestemandspension ved afgørelsen af, om indtægtsbestemt folkepension kan ydes og i bekræftende fald med hvilket beløb, behandles på linie med anden pensionsindkomst, men således at der, hvis tjenestemandspension og folkepension herefter tilsammen overstiger den samlede efterløn i form af tjenestemandspension og fuld folkepension, der ville blive udbetalt efter de derom gældende regler, dersom pensionisten var fyldt 67 år, sker fradrag i tjenestemandspensionen af det overskydende beløb. Herved sikres, at den efterløn, der ville komme til udbetaling, hvis aldersbetingelserne for opnåelse af fuld folkepension var opfyldt i det konkrete tilfælde, danner overgrænse for den samlede udbetalte efterløn før det 67. år, hvorved der skabes garanti imod, at pensionisten udsættes for nedgang i efterløn, når tjenestemandspensionen ved det fyldte 67. år samordnes med fuld folkepension.

Såfremt forholdet mellem tjenestemandspension og indtægtsbestemt folkepension ordnes efter de her angivne retningslinier, må de ovenfor nævnte særregler for tjenestemandspensionister i folkepensionslovens § 5, stk. 1, pkt. 2) b, og § 6, forudsættes op-

hævet; men det vil samtidig være nødvendigt i folkepensionsloven at indføje en udtrykkelig bestemmelse om, at der ved opgørelse af indtægten til beregning af indtægtsbestemt folkepension ses bort fra fradrag i tjenestemandspensionen i henhold til samordningsbestemmelser i tjenestemandsløvgivningen.

Endvidere bemærkes, at den skitserede ordning vil være neutral overfor andre mulige ændringer af folkepensionslovens beregningsregler vedrørende indtægtsbestemt folkepension, som måtte blive besluttet.

Kommissionen forudsætter, at den ordning, der fastlægges med hensyn til samordning mellem tjenestemandspension og indtægtsbestemt folkepension, finder tilsvarende anvendelse i tilfælde, hvor tjenestemandspension kombineres med offentlig enkepension, idet denne pension ydes efter satser og beregningsregler, der er ganske parallelle med, hvad der gælder for indtægtsbestemt folkepension.

3. Tillægsydelse til folkepension.

Betænkningens 2. del indeholder side 18-19, en oversigt over de nugældende forskelligartede tillægsydelse til indtægtsbestemt folkepension og disse tillægs nuværende størrelse. Tillæg af denne art vil efter 1. april 1970 kunne ydes såvel til indtægtsbestemt som til fuld folkepension, og der må følgelig tages stilling til, i hvilket omfang de tillægsydelse, der kommer i betragtning for tjenestemandspensionisters vedkommende, bør medregnes i det beløb, der ved samordning bringes til fradrag i tjenestemandspensionen, eller bør tilfalde pensionisten uden nogen afkorting.

Efter kommissionens opfattelse må man med hensyn til *ventetillæg* kunne gå ud fra, at dette tillæg holdes uden for afkorting, eftersom det er forudsat, at der sker samordningsfradrag i tjenestemandspensionen fra det tidspunkt, da pensionisten opfylder de almindelige betingelser for at opnå folkepension.

Man finder endvidere, at de særlige forhold, der begrunder ydelse af *bistands- og plejetillæg*, må kunne bevirke, at disse tillæg som det hidtil har været tilfældet, ydes uden fradrag i tjenestemandspensionen, og det samme gælder overgangsmæssigt ydet *invaliditetstillæg* til folkepension.

De forhold, der begrundes ydelse af *alders-tillæg* til folkepensionister, må siges at gøre sig gældende også for tjenestemandspensionister, hvorfor alderstillæg bør tillades udbetalt uden samordningsfradrag.

Samordningsfradrag synes heller ikke at være påkrævet for så vidt angår *børnetillæg* til folkepension, allerede fordi sådanne tillæg til tjenestemandspensionister på grund af indkomstreguleringens virkninger efter de gældende regler må formodes at ville være ret sjældne.

Det må dog herved bemærkes, at der i forbindelse med vedtagelsen af lov nr. 136 af 3. juni 1967 om børnetilskud og andre familieydelse, som træder i kraft samtidig med kildeskattens gennemførelse, er sket væsentlige ændringer af folkepensionslovens, invalidepensionslovens og enkepensionslovens regler om børnetillæg samt af skattelovgivningens bestemmelser om børnetilskud.

Efter loven erstattes de beløb, der hidtil ifølge skattelovgivningen er blevet ydet som børnetilskud til børn under 18 år, af et almindeligt børnetilskud, der udbetales kvartalsvis forud med et pristalsreguleret beløb på 660 kr. årlig pr. barn. I tilfælde af at begge forældre modtager folke- eller invalidepension, udbetales det almindelige børnetilskud dog med et pristalsreguleret beløb på 960 kr. årlig, og er den skattepligtige indkomst mindre end 11.850 kr., forhøjes denne ydelse yderligere med indtil 304 kr. årlig.

De gennemførte ændringer indebærer endvidere, at det beløb svarende til normalbidraget, der hidtil er blevet ydet som børnetillæg til invalide- og folkepensionister og som børnebidrag efter forsorgsloven til enlige forsørgere, fremtidig vil blive udbetalt i form af et særligt børnetilskud uden hensyn til modtagerens økonomiske forhold. I overensstemmelse hermed vil der bl. a. til forældre, af hvilke den ene modtager folke- eller invalidepension, blive ydet særligt børnetilskud med et pristalsreguleret beløb af 1560 kr. årlig for hvert barn. Udbetales invalidepension med halvt grundbeløb og halvt invaliditetsbeløb, nedsættes børnetilskuddet dog til 780 kr. årlig. For forældre-løse børn vil særligt børnetilskud blive ydet med et regulerbart grundbeløb på 2.592 kr. årlig.

Samordningsmæssigt må der efter kom-

missionens opfattelse kunne bortses i hvert fald fra beløb, der som almindeligt børnetilskud træder i stedet for de børnetilskud, der nu er hjemlet i skattelovgivningen. De ydelser, der er betegnet som særligt børnetilskud, adskiller sig bl. a. fra de hidtidige børnetillæg til sociale pensioner derved, at tilskuddet udbetales med de i loven angivne beløb som en ikke-indkomstreguleret ydelse. Uanset de således stedsfundne ændringer finder kommissionen det imidlertid ikke tilrådeligt at søge institueret en ordning, hvorefter sådanne tilskud fører til fradrag i tjenestemandspensionsordningens standardbeløb for børnepensionstillæg og børnepension, men må anse det for mest hensigtsmæssigt, at den fornødne tilpasning på dette område sker gennem fastlæggelsen af børnepensionstillæggets og børnepensionens beløbsniveau.

Om *ægteskabstillægget* gælder, at dette beløb ydes som tillæg til indtægtsbestemt folkepension og efter 1. april 1970 tillige til fuld folkepension i tilfælde, hvor en folkepensionists ægtefælle ikke oppebærer folkepension, invalidepension eller invaliditetsydelse under forudsætning af, at pensionisten samlever med ægtefællen. Ægteskabstillægget hører til den kategori af tillæg, hvis størrelse er uafhængig af, med hvor stort et beløb folkepensionens grundbeløb bliver udbetalt. Da ægteskabstillægget i realiteten har den virkning, at der for den gruppe af folkepensionister, der omfatter ægtepar, af hvilke kun den ene ægtefælle har ret til folkepension, beregnes pension efter satser, der ligger imellem pensionsstørrelserne for ægtefæller, som begge er folkepensionsberettigede, og satserne for enlige, må det anses for naturligt, at dette fradrag afkortes i tjenestemandspensionen i samme grad, som der i øvrigt sker fradrag for folkepension.

3. Samordning med invalidepension.

I betænkningens 2. del side 20 er der redegjort for, hvilke forudsætninger der gælder for at kunne oppebære invalidepension efter invalidepensionsloven, og det er herunder omtalt, at der i invalidepensionsordningen er indbygget en graduering af pensionsstørrelsen, således at de enkelte pensioner alt efter graden af erhvervsevnenedsættelse sammensættes af

1) grundbeløb + invaliditetsbeløb + beløb for erhvervsudygtighed, 2) grundbeløb + invaliditetsbeløb eller 3) halvt grundbeløb + halvt invaliditetsbeløb. Invalidepensionens grundbeløb svarer til grundbeløbet efter folkepensionsordningen og er indkomstgraderet efter praktisk taget samme regler som den indtægtsbestemte folkepension. Derimod ydes invaliditetsbeløb og beløb for erhvervsudygtighed, som hver for sig svarer til halvdelen af fuldt grundbeløb, uden hensyn til pensionistens økonomiske forhold.

Ved vurderingen af det samordningsproblem, der opstår i tilfælde, hvor en person, der oppebærer tjenestemandspension, samtidig er berettiget til offentlig invalidepension, bør invalidepensionens enkelte bestanddele behandles hver for sig.

For grundbeløbets vedkommende finder kommissionen, at der samordningsmæssigt vil kunne forholdes efter samme retningslinier, som bringes i anvendelse, hvor der er tale om at kombinere tjenestemandspension med indtægtsbestemt folkepension. Efter de synspunkter herom, der er redegjort for foran under afsnit 2.2., vil dette indebære, at der foretages afkortning i tjenstemands-pensionen i det omfang, invalidepensionens grundbeløb og tjenestemandspensionen tilsammen måtte overstige den samlede efterløn, der ville blive opnået, såfremt pensionisten var fyldt 67 år og dermed ville være berettiget til at oppebære fuld folkepension. En sådan fradragsordning for så vidt angår invalidepensionens grundbeløb må forudsættes ledsaget af ophævelse af de bestemmelser under § 6, pkt. 2) b, i invalidepensionsloven, der foreskriver anvendelse af et begrænset pensionsfradrag ved beregning af indkomstreguleret invalidepension til tjenstemandspensionister, samt af lovens § 7 om et fradrag på 20 pct. i den beregnede pension, jfr. herved bemærkningerne foran side XXV om de hertil svarende bestemmelser i folkepensionsloven.

Invalidepensionens ikke-indkomstregulerede bestanddele, invaliditetsbeløb og beløb for erhvervsudygtighed, er begrundet ud fra ønsket om at tilsikre personer, der er invaliderede i sværere grad, et i sammenligning med folkepension højere pensionsniveau, afpasset i forhold til graden af erhvervs-evnenedsættelse.

Efter de gældende regler har også tjenstemandspensionister adgang til at oppebære invaliditetsbeløb og ved fuldstændig erhvervsudygtighed tillige beløb for erhvervsudygtighed, hvorved dog bemærkes, at erhvervsudygtighedsbeløb indgår i den pensionsydelse, hvori 20 pct.-fradraget efter invalidepensionslovens § 7 bringes til afkortning. I denne forbindelse må imidlertid erindres, at kommissionen har stillet forslag om, at der i den fremtidige tjenstemandspensionsordning indgår regler om en kvalificeret svagelighedspension, der giver mulighed for at stille tjenstemænd, som bliver afskediget før det 60. år på grund af erhvervsevnedssættelse til $\frac{1}{3}$ eller derunder, i pensionsmæssig henseende, som om ansættelsen var blevet fortsat indtil det tidspunkt, da tjenstemanden skulle have været afskediget på grund af alder, jfr. bemærkningerne herom under kapitel 4, afsnit 3, pkt. 2. Endvidere har kommissionen foreslået opretholdt regler om pension, beregnet som om tjenstemanden havde opnået højeste pensionsalder, i de tilfælde, hvor afsked finder sted på grund af følger efter tilskadekomst under udførelse af tjenesten.

Da de hensyn som ligger til grund for invalidepensionsordningens beløb for erhvervsudygtighed, kan siges at være tilgodeset gennem den forhøjede tjenstemandspension, der tilkommer tjenstemænd, som bliver omfattet af de nævnte pensioneringsordninger inden for tjenstemandsområdet, synes det at måtte lægges til grund, at der bør ske et særligt fradrag i tjenstemandspension af denne beskaffenhed, når den kombineres med offentlig invalidepension, hvori indgår beløb for erhvervsudygtighed.

For så vidt angår invalidepensionsordningens tillægsydelse bemærkes, at disse tillæg, der i forbindelse med problemstillingen for **tjenstemandspensionister** navnlig omfatter ægteskabstillæg, bistands- og plejetillæg, samt børnetillæg, samordningsmæssigt bør behandles på samme måde som de tilsvarende tillægsydelse efter folkepensionsordningen. Der kan herom henvises til afsnit 2., pkt. 2, hvoraf fremgår, at det er kommissionens opfattelse, at alene ægteskabstillæg — der i øvrigt ikke tilkommer invalidepensionister med laveste invalidepension — bør komme

i betragtning, når der ved samordning beregnes fradrag i tjenestemandspensionen.

4. Forholdet til ATP.

Tillægspensionen fra ATP er systematisk forskellig fra de i det foregående omtalte sociale pensionsydelser derved, at pensions-erhvervelsen er knyttet til anciennitetsop-tjening i et ansættelsesforhold som lønmod-tager, og at pensionerne fra ATP finansie-ringsmæssigt er selvstændigt forankret gen-nem de bidrag, der indbetales i løbet af an-sættelsestiden af såvel lønmodtagere som arbejdsgivere.

Et af udgangspunkterne for en bedøm-melse af, hvorledes tjenestemandspensio-nister efter en ny tjenestemandspensions-ordning bør være stillet i relation til tillægs-pensionen fra ATP, er, at denne pension som tidligere bemærket efter den bestående ordning ydes uafkortet som en overbygning på tjenestemandspensionen. Desuden er det af betydning for problemstillingen, at der på nuværende tidspunkt ikke foreligger noget sikkert om ATP-ordningens fremtidige indhold og virkemåde inden for et videre **udbygget** socialt sikringssystem.

På dette grundlag finder kommissionen det ikke formålstjenligt at søge opstillet retningslinier for, hvorledes tillægspension eventuelt bør samordnes med tjenestemandspension efter et fradragssystem, som bl. a. måtte bygge på, at fradrag begrænses inden for den del af tillægspensionen, der er op-tjent sideløbende med tjenestemandspen-sion, således at oparbejdede pensionsrettig-heder hidrørende fra anciennitetsop-tjening i tillægspensionsordningen under beskæf-tigelse i et ikke-offentligt ansættelsesforhold, der ikke influerer på rettighederne efter tjenestemandspensionsordningen, lades u-rørte.

Kommissionen mener herefter at måtte lægge til grund, at ATP-pensionen i dens nuværende form fortsat bør kunne oppe-bæres som et supplement til tjenestemandspension.

5. Regulering af samordnede pensioner.

Efter den nugældende ordning er tjeneste-mandspensioner genstand for dyrtids- og

overenskomstregulering i medfør af løn-nings- og pensionslovens § 89 efter prin-cipielt set samme regler som for tjeneste-mandslønninger.

Om folkepension, offentlig enkepension og invalidepension gælder, at grundbeløbet og dertil hørende tillæg reguleres automatisk efter udsving i reguleringspristallet, samt at der tid efter anden lovmæssigt er gennemført forhøjelse af satserne for herigennem at øge pensionernes realværdi. Folkepensionens mindstebeløb reguleres én gang årlig på grundlag af ændringer i den gennemsnitlige bruttoindkomst for forsørgere.

Det er et led i den gældende ordning, at ydelserne fra tjenestemandspensionssyste-met og fra den offentlige sikring reguleres selvstændigt hver for sig, således at de tjene-stemandspensionister, der oppebærer social pension ved siden af tjenestemandspensio-nen, får del i forhøjelserne inden for hvert efterløønssystem, hver gang en regulering udløser forhøjelse.

I det foregående er det lagt til grund, at samordning imellem tjenestemandspension og folkepensionens fulde grundbeløb til-rettelægges på en sådan måde, at der, når retten til fuld folkepension indtræder, sker et fradrag, der er begrænset således, at de udbetalte pensioner tilsammen er højere end den erhvervede tjenestemandspensions beløb, og det er forudsat, at den efterløn, der fremkommer ved anvendelse af denne samordningsform, tillige bliver retnings-givende for, hvilken samlet efterlønsstør-relse der maksimalt kan opnås ved at kom-binere tjenestemandspension med den ind-tægtsbestemte folkepensions, enkepensions og invalidepensions grundbeløb med even-tuelt ægteskabstillæg. Desuden har kom-missionen som omtalt i kapitel 4, afsnit 5, forudsat, at tjenestemandspensioner gøres til genstand for regulering i takt med de løn-justeringer af generel karakter, der udløses som følge af ændringer i pris- og levefods-niveau.

For så vidt angår samordnede pensioner vil dette betyde, at den tjenestemandspen-sion, der indgår i den samlede efterløn, følger tjenestemandslønningernes regulering med den virkning, at det størrelsesforhold mellem tjenestemandspension og pensionsgivende lønningsindtægt, der foreligger, når pen-sionsudbetaling påbegyndes, opretholdes

fremover. Den efterlønsbestanddel, som udgøres af den ikke-afkortede del af den offentlige pension, forudsættes ligesom hidtil undergivet regulering i forhold til ændringer, der udløses som følge af regulering af de sociale pensioner.

De forskydninger, der finder sted i forbindelse med regulering af de sociale pensioners beløbsstørrelse, vil herefter, dersom den offentlige pension består af fuld folkepension med eventuelt ægteskabstillæg, give sig udtryk gennem ændring af det samordningsfradrag, der er blevet afkortet, før regulering blev foretaget, eftersom samordningsfradraget forudsættes at udgøre en fast procentdel af folkepensionens grundbeløb. En forhøjelse af grundbeløbet vil derfor medføre, at det hidtidige samordningsfradrag forøges med den opnåede forhøjelse X fradragsprocenten, og tilsvarende vil en eventuel nedsættelse af grundbeløbet blive ledsaget af en på lignende måde beregnet forholdsmæssig nedsættelse af samordningsfradraget. — I de tilfælde, hvor tjenestemandspension indgår i kombination med indtægtsbestemt social pension, vil der ligeledes kunne ske ændring af efterlønnens samlede størrelse som følge af regulering af den indtægtsbestemte pension. På dette område tænkes, som anført foran, fastholdt den begrænsning, at den samlede udbetalte efterløn ikke kan overstige den efterløn, der i alt ville blive udbetalt, såfremt pensionisten var fyldt 67 år og dermed ville være berettiget til fuld folkepension. — Endelig bemærkes, at sådanne sociale pensionsydelse, der ikke samordnes efter en fradragsmetode, fremdeles må forudsættes udbetalt med beløb, der ændrer sig som følge af den regulering, der finder sted for de sociale pensioners vedkommende.

Kommissionen finder anledning til at pege på, at den intime sammenhæng mellem retighederne efter tjenestemandspensionsordningen og de sociale pensionslove, der fremstår gennem den foreslåede nyordning, gør det ønskeligt, at der i forbindelse med ordningens gennemførelse træffes foranstaltninger med henblik på koordineret udbetaling af tjenestemandspension og social pension. Man kan herom henvise til bemærkningerne side 47 i betænkningen fra udvalget om tjenestemænds adgang til almindelig folkepension.

6. Virkninger af den foreslåede ordning.

Den persongruppe, der efter folkepensionsloven er undtaget fra retten til fuld folkepension, omfatter ved siden af pensionsberettigede tjenestemænd i staten og stats-tjenestemandspensionister tillige personer, der oppebærer pension fra folkeskolen, folkekirken, en kommune, et koncessioneret selskab, en offentlig virksomhed eller en stats-understøttet pensionskasse samt personer, der ved afgang fra tjenesten har adgang til sådan pension. Undtagelsesordningen gælder ligeledes de pågældendes ægtefæller, når ægtefællen har pensionsrettigheder, der er afledt af den anden ægtefælles ansættelsesforhold.

De samme persongrupper er desuden omfattet af særeglerne i folkepensionsloven, invalidepensionsloven og enkepensionsloven om anvendelse af et begrænset pensionsfradrag ved beregning af indtægtsbestemt pension og om et fradrag på 20 pct. i den beregnede pension, jfr. foran side XXV og XXVIII.

Kommissionen har i sine overvejelser lagt til grund, at den foreslåede ordning bringes i anvendelse fra 1. april 1970 for de persongrupper, der omfattes af forslag til lov om tjenestemandspension, d.v.s. tjenestemænd i staten, folkeskolen, folkekirken og ved folketinget og pensionister inden for disse områder.

Ved at fjerne de bestående hindringer for, at de nævnte persongrupper kan oppebære sociale pensionsydelse på linie med den øvrige befolkning, herunder fuld folkepension fra det 67. år, vil statens udgifter til folke- og invalidepension m.v. blive forøget i forhold hertil. Hvis man antager, at det overvejende flertal inden for en persongruppe svarende til det nuværende samlede antal egen- og enkepensionister over 67 år fra staten, folkeskolen og folkekirken, i alt omkring 30.000 personer, fremover vil være berettiget til fuld folkepension efter de nu gældende satser, vil den hermed forbundne udgift skønsmæssigt andrage omkring 270 mill. kr. årlig. Samtidig vil statsudgifterne til tjenestemandspension for denne persongruppe blive formindsket med et beløb svarende til det totale samordningsfradrag. Ved betragtninger over merudgifter som følge af den foreslåede nyordning må der

desuden tages hensyn **til**, at de offentlige budgetter over udgifter i henhold til de sociale pensionslove også efter den hidtil bestående ordning er blevet belastet med udgifter, typisk i forbindelse med udredelse af folkepensionens mindstebeløb, til den heromhandlede personkreds.

De omtalte særregler i den sociale pensionslovgivning gælder som allerede nævnt for visse andre grupper af ansatte i offentlig tjeneste og pensionister, der som led i deres ansættelse er omfattet af pensionsordninger, som indholdsmæssigt er parallelle eller nært beslægtede med den bestående pensionsordning for statens tjenestemænd. På den ene side er der her tale om ansatte inden for områder, hvor der gennem statstilskud ydes hel eller delvis dækning for pensionsudgifterne — dette gælder eksempelvis for pensioner til tjenestemænd under mødrehjælpsinstitutionerne, den offentlige arbejdsanvisning og ved Finseninstitutet og Radiumstationen — eller er givet statsgaranti for vedtægtsmæssige pensioner, som det f. eks. er tilfældet med hensyn til pensioner fra statsunderstøttede pensionskasser. På den anden side er også personer med pensionsrettigheder i forhold til kommuner, kommunale virksomheder og koncessionerede selskaber, hvortil der ikke ydes finansieringsbidrag af statsmidler, inddraget under de sociale pensionsloves undtagelsesbestemmelser.

Fastlæggelsen af de heromhandlede persongrupperes fremtidige efterlønmæssige stilling beror på vedtagelser, som kommissionen ikke ser det som sin opgave at tage stilling til. Kommissionen finder imidlertid anledning til at henlede opmærksomheden på, at de retningslinier for samordning mellem tjenestemandspension og sociale pensioner, som er foreslået bragt til anvendelse i det foregående, vil indebære, at folkepensionens og andre sociale pensionsydelsers andel i den samlede efterløn til tjenestemænd bliver væsentlig større end hidtil, idet udgiften til egentlig tjenestemandspension forudsættes nedsat svarende til de anvendte samordningsfradrag. Det vil derfor få konsekvenser for fordelingen af statskassens og kommunernes andele i udgifterne til kommunale tjenestemandspensionisters efterløn, såfremt de kommunale tjenestemandspensioner fremtidig samordnes med social pension

efter samme retningslinier. En tilsvarende problemstilling vil desuden komme til at foreligge, dersom en ordning som den foreslåede bringes i anvendelse for pensionister fra koncessionerede selskaber. Kommissionen henstiller, at de her påpegede problemer omkring byrdefordelingen tages op til nærmere behandling i forbindelse med overvejelser om de nævnte persongrupperes fremtidige efterlønmæssige stilling.

7. Sammenfatning.

Fra 1. april 1970 vil enhver, der er fyldt 67 år, have ret til fuld folkepension uden hensyn til indtægts- og formueforholdene. Undtaget herfra er tjenestemænd og tjenestemandspensionister, idet det er forudsat, at disses forhold til den fulde folkepension tages op til behandling inden 1. april 1970.

Endvidere gælder der ifølge folkepensionsloven, invalidepensionsloven og loven om pension og hjælp til enker særlige begrænsninger i tjenestemænds og tjenestemandspensionisters adgang til at opnå indtægtsregulerede sociale pensionsydelser.

I 1958 fik tjenestemænd og tjenestemandspensionister ret til folkepensionens mindstebeløb på lige fod med den øvrige befolkning. Samtidig blev niveauet for tjenestemandspensionen fastsat med henblik på at tilvejebringe en samlet efterløn af passende størrelse. Kommissionen foreslår, at den således påbegyndte samordning mellem tjenestemandspension og folkepension videreføres.

Der stilles forslag om en ordning, hvorefter tjenestemænd og tjenestemandspensionister opnår samme adgang til ydelser efter den sociale pensionslovgivning som andre borgere. For at opnå et passende niveau for tjenestemændenes samlede efterløn foreslår kommissionen, at der sker fradrag i tjenestemandspensionen for pensionister, der ved siden af tjenestemandspension har ret til folkepension, invalidepension eller offentlig enkepension.

Frdraget i tjenestemandspensionen foreslås beregnet som en procentdel af den fulde folkepension, pensionisten eller dennes ægtefælle har ret til. Frdraget foreslås varieret i forhold til tjenestemandens pensionsalder, således at frdraget er størst for pensionister med højeste pensionsalder, 37 år, og ned-

sættes med $\frac{1}{37}$ for hvert år, pensionsalderen er lavere.

Ved at fastsætte samordningsfradraget til et beløb, der er mindre end folkepensionen opnår man, at den samlede efterløn bliver større end den egentlige tjenestemandspension. Dette svarer til den nuværende ordning, hvorefter tjenestemandspensionen suppleres med folkepensionens mindstebeløb. Da samordningsfradraget foreslås aftrappet i forhold til opnået pensionsalder, vil folkepensionens andel i den samlede efterløn være mindst for tjenestemandspensionister med højeste pensionsalder.

For tjenestemandspensionister under 67 år, som har mulighed for at supplere tjenestemandspensionen med indtægtsbestemt folkepension, offentlig enkepension eller

invaliddepension, foreslår kommissionen, at tjenestemandspensionen og den indtægtsbestemte pension tilsammen ikke må overstige den efterløn, der ville komme til udbetaling, hvis pensionisten var fyldt 67 år.

De pensionsdele, som kommer i betragtning ved fastsættelse af samordningsfradrag, omfatter dels den egentlige tjenestemandspension, dels den sociale pensions grundbeløb forøget med eventuelt ægte-skabstillæg.

Det er forudsat, at den foreslåede ordning ikke berører tjenestemænds og tjenestemandspensionisters ret til at oppebære tilægspension efter de gældende bestemmelser i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Kapitel 3.

Udkast til lov om lønninger ni. ni. for statens tjenestemænd samt om normering og klassificering af statstjenestemandstillinger.

Kapitel 1. Lovens gyldighedstid.

§ 1. Indtil aftale måtte blive truffet i medfør af § 35 i lov om statens tjenestemænd, gælder reglerne i denne lov, jfr. dog § 36 i lov om statens tjenestemænd.

Kapitel 2. Lønrammerne.

§ 2. Tjenestemænd, der omfattes af bestemmelserne i lov om statens tjenestemænd, henføres til følgende lønrammer:

Lønramme	1. løntrin årløn	2. løntrin årløn	3. løntrin årløn	4. løntrin årløn	5. løntrin årløn	6. løntrin årløn
	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.
1	15.700	16.132	16.575	17.031	17.500	17.981
2	17.981	18.475	18.983	19.505	20.042	20.593
3	18.475	18.983	19.505	20.042	20.593	21.159
4	18.983	19.505	20.042	20.593	21.159	21.741
5	19.505	20.042	20.593	21.159	21.741	22.339
6	20.593	21.159	21.741	22.339	22.953	
7	21.159	21.741	22.339	22.953	23.585	
8	21.741	22.339	22.953	23.585	24.233	
9	22.339	22.953	23.585	24.233	24.900	
10	22.953	23.585	24.233	24.900	25.584	
11	23.585	24.233	24.900	25.584	26.288	
12	24.233	24.900	25.584	26.288	27.011	
13	24.900	25.584	26.288	27.011	27.754	
14	25.584	26.288	27.011	27.754	28.517	
15	26.288	27.011	27.754	28.517	29.301	
16	27.011	27.754	28.517	29.301	30.107	
17	27.754	28.517	29.301	30.107	30.935	
18	28.517	29.301	30.107	30.935	31.785	
19	29.301	30.107	30.935	31.785	32.659	
20	30.107	31.785	33.558	35.429		
21	30.935	32.659	34.480	36.403		
22	31.785	33.558	35.429	37.404		
23	33.558	35.429	37.404	39.490		
24	34.480	36.403	38.433	40.576		
25	35.429	37.404	39.490	41.691		

Lønramme	1. løntrin årløn kr.	2. løntrin årløn kr.	3. løntrin årløn kr.	4. løntrin årløn kr.	5. løntrin årløn kr.	6. løntrin årløn kr.
26.	36.403	38.433	40.576	42.838		
27.	37.404	39.490	41.691	44.016		
28.	40.576	42.838	45.226			
29.	42.838	45.226	47.748			
30.	44.016	46.470	49.061			
31.	45.226	47.748	50.410			
32.	49.061	51.797				
33.	53.221					
34.	56.188					
35.	59.321					
36.	64.351					
37.	71.727					
38.	79.948					
39.	86.727					
40.	96.668					

§ 3. Den, der første gang ansættes som tjenestemand, henføres til aflønning efter 1. løntrin i vedkommende lønramme og oprykkes til nærmeste højere løntrin inden for lønrammen, når han i to år har været aflønnet efter samme løntrin.

Stk. 2. Efter regler, som fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, kan aflønning ved førstegangsansættelse som tjenestemand ske på et højere løntrin end begyndelsesløn i lønrammen. Regler herom, der kun skal gælde for bestemte grupper af tjenestemænd, fastsættes dog af vedkommende minister eller den, han bemyndiger dertil, efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Stk. 3. Ved oprykning til en stilling i en højere lønramme henføres tjenestemanden straks til det løntrin, som ligger nærmest over det hidtidige løntrin incl. eventuelt særligt tillæg.

Stk. 4. Såfremt en tjenestemand i den hidtidige lønramme ved alderstillæg ville være oprykket til et løntrin, som svarer til eller er højere end det, til hvilket han er oprykket i den nye lønramme, opnås allerede fra det pågældende tidspunkt nyt alderstillæg.

Stk. 5. Ved opgørelsen af lønnen efter stk. 3 og 4 bortses fra eventuelt stedtillæg.

Kapitel 3. Stedtillæg.

§ 4. Stedtillæg beregnes efter det sted, hvor tjenestemanden gør tjeneste den 1. i den måned, for hvilken tillægget udbetales. En tjenestemand, der ikke har fast tjenestested, oppebærer stedtillæg efter det sted, hvor han bor.

§ 5. I hovedstadsområdet og Nordøstsjælland samt i kommuner, der henføres til stedtillæg efter sats a, udgør det årlige stedtillæg følgende beløb:

Årløn i henhold til § 2 kr.	Hovedstads- områdets sats kr.	Nordøstsjæl- lands sats kr.	Sats a kr.
15.700	2.355	1.570	785
16.132	2.420	1.613	807
16.575	2.486	1.658	829
17.031	2.555	1.703	852
17.500	2.625	1.750	875
17.981	2.697	1.798	899
18.475	2.771	1.848	924

Årsion i henhold til § 2	Hovedstads- områdets sats	Nordøstsjæl- lands sats	Sats a
kr.	kr.	kr.	kr.
18.983	2.847	1.898	949
19.505	2.926	1.951	975
20.042	3.006	2.004	1.002
20.593	3.089	2.059	1.030
21.159	3.174	2.116	1.058
21.741	3.174	2.116	1.058
22.339	3.174	2.116	1.058
22.953	3.174	2.116	1.058
23.585	3.174	2.116	1.058
24.233	3.174	2.116	1.058
24.900	3.174	2.116	1.058
25.584	3.174	2.116	1.058
26.288	3.174	2.116	1.058
27.011	3.174	2.116	1.058
27.754	3.174	2.116	1.058
28.517	3.088	2.059	1.029
29.301	2.997	1.998	999
30.107	2.899	1.933	966
30.935	2.793	1.862	931
31.785	2.679	1.786	893
32.659	2.557	1.705	852
33.558	2.426	1.617	809
34.480	2.286	1.524	762
35.429	2.136	1.424	712
36.403	1.977	1.318	659
37.404	1.807	1.204	602
38.433	1.626	1.084	542
39.490	1.433	956	478
40.576	1.229	820	410
41.691	1.013	675	338
42.838	784	523	261
44.016	541	361	180
45.226	0	0	0

Stk. 2. Til hovedstadsområdets sats henføres København, Frederiksberg og Gentofte samt Ballerup-Måløv, Birkerød, Brøndbyvester-Brøndbyøster, Dragør, Gladsaxe, Farum, Glostrup, Herlev, Hersted vester-Herstedøster, Hvidovre, Høje Tåstrup, Hørsholm, Lyngby-Tårnby, Rødovre, Store Magleby, Søllerød, Tårnby, Vallensbæk og Værløse.

Stk. 3. Til Nordøstsjællands sats henføres fra Frederiksborg amt (bortset fra Hornsherred) og fra Københavns amt samtlige kommuner, der ikke er henført til hovedstadens sats, og fra Roskilde amtsrådskreds: Roskilde og Køge købstadskommuner samt følgende sognekommuner: Greve-Kildebrønde, Havdrup-Solrød, Himmelev, Hvedstrup-Fløng, Høj eise, Jersie-Skensved, Jyllinge-Gundsømagle, Karlslunde-Karlstrup, Reerslev-Vindinge, Tune, Ølsemagle og Ågerup-Kirkerup.

Stk. 4. Til sats a henføres følgende:

Esbjerg og forstadskommunerne Brøndum og Guldager

Fredericia og forstadskommunen Erritsø

Herning

Korsør

Odense og forstadskommunerne Allese-Næsbyhoved-Broby, Dalum, Pårup og Sanderum

Århus og forstadskommunerne Brabrand-Sdr. Årslev, Hasle, Holme-Tranbjerg, Vejlbj-Risskov, Viby og Åby.

§ 6. Stedstillægget for satserne b, c, d og e udgør:

Sats b.	710	kr.	årlig
— c.	545	-	—
— d.	415	-	—
— e.	185	-	—

Stk. 2. De enkelte kommuners, bymæssige bebyggelsers og forstadsbebyggelsers gruppering med hensyn til stedtillæg efter denne paragraf fastsættes som anført i bilag til denne lov.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1 kan ingen tjenestemand dog oppebære stedtillæg med et beløb, som er større end det, hvortil han ville være berettiget, såfremt hans tjenestested var henført til sats a.

Kapitel 4. Dyrtidsregulering af lønningerne.

§ 7. For hver fulde tre points' udsving i reguleringspristallet ud over 100 forhøjes eller nedsættes lønningerne i henhold til § 2 samt stedtillæg efter §§ 5 og 6 med 3 pct. Eventuelle overskydende points henstår til næste regulering.

§ 8. Reguleringspristallet for januar og juli måneder benyttes ved dyrtidsreguleringen for tidsrummet henholdsvis 1. april-30. september og 1. oktober-31. marts.

Kapitel 5. Særlig feriegodtgørelse.

§ 9. Efter regler, som fastsættes af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, udbetales der en gang årligt tjenestemænd en særlig feriegodtgørelse, der beregnes som 1½ pct. af den i optjeningsåret oppebårne løn incl. stedtillæg og tillæg efter §§ 10-28, 31, 35, 38, 39 og 41.

Kapitel 6. Normering og klassificering af tjenestemandsstillinger.

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	-, ramme
----------------------------	---------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-------------

§ 10. Statsministeriet.

Departementet.

3.	Ministerialbetjent/chauffør	3	3	5
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	Overassistent	1	1	15
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	9	9	jfr. § 30
26.	Konsulent i internationale spørgsmål	1	1	36
	Kontorchef	3		
	Kontorchef		2	36
	Kommitteret		1	38
29.	Departementschef	1	1	39

Den lønmæssige placering af 1 stilling som overassistent optages til overvejelse ved ledighed. Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 konsulent i internationale spørgsmål	2.100
2 kontorchef	2.100
1 kommitteret	2.700
1 departementschef	6.000

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- tælle
<i>Stk. 2.</i>				
<i>Rigsombudet på Færøerne.</i>				
26.	Kontorchef	1	1	36
29.	Rigsombudsmand	1	1	39
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	1 kontorchef			2.100
	1 rigsombudsmand			1.800

§ 11. Udenrigstjenesten.

I udenrigsministeriet og ved repræsentationerne i udlandet.

2.	Kontorassistent	4		
	Kontorassistent		3	I
	do.		1	3
3.	Chauffør	2	2	5
	Ministerialbetjent	24		
	Ministerialb etjent		14	3
	do.		10	5
7.	Betjentformand	3	3	7
9.	Assistent	35		
	Assistent		26	7
	do.		7	9
	Overassistent		2	12
	Kancellist	1	1	12
10.	Betjentformand	5		
	Betjentformand		3	10
	do.		2	11
15.	Inspektør for udenrigsministeriets betjentstuer	1	1	18
	Kancellist	5		
	Kancellist		4	18
	do.		1	20
	Overassistent	19		
	Overassistent		17	15
	Kancellist		2	18
	Teletekniker	1	1	15
	Underbogholder	1	1	17
18.	Bogholder	1	1	21
	Kancellist	3	3	20

/ udenrigsministeriet.

19./24.	Arkivar, sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	94	94	jfr. § 30
26.	Kontorchef	17	17	36
	Overarkivar	1	1	36
	Protokolchef	1	1	36
	Sagkyndig i færøske forhold	1	1	36
	Sekretariatschef	1	1	36
	Viceudenrigsråd	3	3	36
28.	Chefen for sekretariatet for teknisk samarbejde med udvik- lingslandene	1	1	38
	Rejseinspektør	1	1	38

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	j ramme
	<i>Udenrigsråd</i>	4		
	Udenrigsråd	3	3	38
	Udenrigsråd, chef for markedssekretariatet	1	1	40
30.	Direktør	1	1	40

Ved repræsentationerne i udlandet.

19./24.	Ambassadesekretær, attaché, legationssekretær og vicekonsul	57	57	jfr. § 30
	Handelsattaché og industriattaché	3	3	jfr. § 30
26.	Ambassade- og legationsråd	10	10	36
	Ambassadør og gesandt	17	17	36
	Generalkonsul og konsul	9	9	36
	Handelsattaché og industriattaché	3	3	36
	Presseattaché	3	3	36
28.	Ambassadør og gesandt	23	23	38
	Generalkonsul	2	2	38
30.	Ambassadør og gesandt	7	7	40

Stillingerne som handels-, industri- og presseattaché nedlægges ved ledighed. Attachéstil-
linger i lønramme 36 kan dog ved ledighed besættes med en attaché i en lavere lønramme.
Den lønmæssige placering af stillingerne som kancellist i lønramme 20, overassistent i
lønramme 15 og udenrigsråd i lønramme 40 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:

/ udenrigsministeriet.	Kr.
17 kontorchefer	2.100
1 overarkivar	2.100
1 protokolchef	3.300
1 sagkyndig i færøske forhold	2.100
1 sekretariatschef	2.100
3 viceudenrigsråder	3.300
1 chef for sekretariatet for teknisk samarbejde med udviklingslandene	2.700
1 rejseinspektør	600
3 udenrigsråder	2.700
1 udenrigsråd, chef for markedssekretariatet	900
1 direktør	2.400

Ved repræsentationerne i udlandet.

10 ambassade- og legationsråder	2.100
17 ambassadører og gesandter i lønramme 36	2.100
9 generalkonsuler og konsuler i lønramme 36	2.100
3 handelsattachéer og industriattachéer i lønramme 36	2.100
3 presseattachéer	2.100
23 ambassadører og gesandter i lønramme 38	600
2 generalkonsuler i lønramme 38	600

§ 12. Forsvarsministeriet.

Departementet.

3.	<i>Ministerialbetjent/chauffør</i>	4		
	Ministerialbetjent	1	3	
	do.	2	5	
	Ministerialbetjent/chauffør	1	5	
7.	Betjentformand	2	2	8

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stUlinger	Løn- ramme
9.	<i>Assistent</i>	19		
	Assistent	9		7
	do.	4		9
	Overassistent	6		12
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	<i>Overassistent</i>	10		
	Overassistent	7		15
	Kancellist	3		17
	<i>Underbogholder</i>	6		
	Underbogholder	2		15
	do.	1		17
	do.	3		18
18.	Bogholder	4	4	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	23	23	jfr. § 30
21.	Bogholder	2	2	25
23.	Hovedbogholder	2	2	31
26.	Kontorchef	11	11	36
	Økonomiinspektør	1	1	36
28.	Afdelingschef	3	3	38
	Direktør for forsvarsministeriets forvaltningsdirektorat	1	1	38
29.	Departementschef	1	1	39
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	4 overassistenter i lønramme 12			
	7 overassistenter i lønramme 15			
	2 underbogholdere i lønramme 15			
	3 underbogholdere i lønramme 18			
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	11 kontorchefer	2.100		
	1 økonomiinspektør	2.100		
	3 afdelingschefer	2.700		
	1 direktør for forsvarsministeriets forvaltningsdirektorat	2.700		
	1 departementschef	4.200		
<i>Stk. 2.</i>				
<i>Forsvarschef og forsvarsstab.</i>				
7.	Kvartermester	1	1	7
9.	<i>Assistent</i>	3		
	Assistent	2		7
	do.	1		9
	Fotograf	1	1	7
15.	<i>Overassistent</i>	5		
	Kontorfuldmægtig af 2. grad	3		17
	do.	2		18
18.	<i>Fuldmægtig</i>	2		
	Kontorfuldmægtig af 1. grad	2		21
	Materielmester	1	1	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	3	3	jfr. § 30
23.	Afdelingsleder	1	1	30
26.	Afdelingsingeniør	1	1	36
	Kontorchef ved forswarets civilundervisning	1	1	36
	Kontorchef	1	1	36

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
27.	Undervisningsinspektør ved forswarets civilundervisning	1	1	37
30.	Forsvarschef, der er general eller admiral	1	1	40
Ansættelse som forsvarschef gælder for 3 år. Genansættelse kan finde sted. Såfremt gen- ansættelse ikke finder sted, ansættes den pågældende i anden stilling i forsaret eller til rådighed for forsvarsministeriet og kan i sidstnævnte tilfælde holdes i overtalligt nummer. Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	1 kontorchef ved forswarets civilundervisning		2.100	
	1 kontorchef		2.100	
	1 undervisningsinspektør ved forswarets civilundervisning		1.200	
	1 forsvarschef		2.400	
<i>Stk. 3.</i>				
<i>Hæren.</i>				
3.	Kvartermester	1	1	3
	Laboratoriebetjent	1	1	3
7.	Fenrik af specialgruppen	172	172	
	Laborant	1	1	7
	Materielforvalter	1	1	7
9.	Assistent	1		
	Overassistent		1	12
12.	Materielforvalter	30		
	Materielforvalter		2	13
	do		1	14
	Kaserneforvalter		24	13
	do		3	14
	Overfenrik af specialgruppen	493	493	
14.	Musiker	116		
	Musiker		110	17
	do		6	19
	Premierløjtnant	278	278	
	Premierløjtnant af specialgruppen	360	360	
15.	Kasernemester	15	15	15
17.	Kaptajn	143	143	
	Kaptajn af specialgruppen	141	141	
18.	Ingeniør og konstruktør	2	2	22
	Kasernemester	2	2	20
	Værkmester	2	2	20
21.	Ingeniør og overkonstruktør	2	2	27
22.	Lejrkommandant	1	1	29
	Major	569	569	
	Major af specialgruppen	70		
	Major af specialgruppen		68	29
	do		2	31
	Musikdirigent	6		
	Musikdirigent		5	29
	do		1	31
23.	Ingeniør	1	1	32
25.	Ingeniør	3	3	34
	Oberstløjtnant	163	163	35
26.	Afdelingsingeniør	2	2	36
	Indkøbschef ved hærens materielkommando	1	1	36

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn r d m m e
27.	Oberst	49	49	37
	Overingeniør	1	1	37
28.	Teknisk chef ved hærens materielkommando	1	1	38
29.	Generalmajor	9	9	39
30.	Chef for hæren, der er generalløjtnant	1	1	40

Ansættelse som chef for hæren gælder for 3 år. Genansættelse kan finde sted. Såfremt genansættelse ikke finder sted, ansættes den pågældende i anden stilling i forsvaret eller til rådighed for forsvarsministeriet og kan i sidstnævnte tilfælde holdes i overtalligt nummer. Stillingen som lejrkommandant i lønramme 29 nedlægges ved ledighed.

Antallet af stillinger som premierløjtnant, kaptajn og major fastsættes til i alt 990. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i § 30.

Antallet af stillinger som fenrik, overfenrik, premierløjtnant og kaptajn af specialgruppen fastsættes til i alt 1166. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i stk. 22. Indtil 236 vil under tjeneste i stillinger som lærer ved skoler eller i ledende stillinger som tekniker samt i øvrigt i ganske særlige tilfælde efter forsvarsministerens nærmere bestemmelse midlertidigt kunne aflønnes efter et løntrin, der ligger indtil 5 højere end fastsat i stk. 22, dog højst efter lønramme 24, 3. trin.

Den lønmæssige placering af 2 stillinger som kasernemester og 1 stilling som værkfører i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
3 ingeniører i lønramme 34	900
55 oberstløjtnanter	900
64 oberstløjtnanter	1.800
44 oberstløjtnanter	2.700
21 oberster	1.200
16 oberster	2.400
1 overingeniør	600
4 generalmajorer	1.800
5 generalmajorer	3.300
1 generalløjtnant	900

Hærens tekniske korps.

2.	Kontorassistent	1	1	2
3.	Materielbetjent	1	1	3
	Portner og vægter	4	4	3
7.	Fenrik af specialgruppen	47	47	
	<i>Materiel for valter</i>	4		
	Materielforvalter	3	7	
	do.	1	11	
	Overkontorbetjent	1	1	7
	Vagtmester	1	1	7
9.	Assistent	15	15	7
10.	Laborant	3	3	10
12.	Materielforvalter	11	11	13
	Laborant	1	1	14
	Overfenrik af specialgruppen	194	194	
14.	Premierløjtnant	7	7	
	Premierløjtnant af specialgruppen	172	172	
15.	Materielmester	4		
	Materielmester	3	15	
	Kasernemester	1	15	

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
	<i>Overassistent</i>	3		
	Kontorfuldmægtig af 2. grad	1	1	17
	<i>Overassistent</i>	2	2	15
	Tegner	1	1	16
17.	Kaptajn	4	4	
	Kaptajn af specialgruppen	55	55	
18.	<i>Fuldmægtig</i>	1		
	Bogholder	1	1	21
	Ingeniør og konstruktør	4	4	20
	Materielmester	1	1	20
	Værkmester	4	4	20
21.	Ingeniør og overkonstruktør	2	2	25
22.	Major	56	56	
	<i>Major af specialgruppen</i>	23		
	Major af specialgruppen	21	21	29
	do	2	2	31
23.	Hovedbogholder	1	1	29
	Ingeniør	2	2	32
25.	Ingeniør	1	1	34
	Oberstløjtnant	10	10	35
26.	Afdelingsingeniør	2	2	36
27.	Oberst	4	4	37

Antallet af stillinger som premierløjtnant, kaptajn og major fastsættes til i alt 67. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i § 30.

Antallet af stillinger som fenrik, overfenrik, premierløjtnant og kaptajn af specialgruppen fastsættes til i alt 468. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i stk. 22. Indtil 200 vil under tjeneste i stillinger som lærer ved skoler eller i ledende stillinger som teknikere samt i øvrigt i ganske særlige tilfælde efter forsvarsministerens nærmere bestemmelse midlertidigt kunne aflønnes efter et løntrin, der ligger indtil 5 højere, end fastsat i stk. 22, dog højst efter lønramme 24, 3. trin.

Den lønmæssige placering af 2 stillinger som overassistent i lønramme 15, 1 stilling som materielmester i lønramme 20, 4 stillinger som ingeniør/konstruktør og 4 stillinger som værkfører i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 ingeniør i lønramme 34	2.400
5 oberstløjtnanter	900
4 oberstløjtnanter	1.800
1 oberstløjtnant	2.700
2 oberster	1.200
2 oberster	2.400

Våbenarsenalet.

7.	Overkontorbetjent	1	1	7
9.	Assistent	9	9	7
15.	<i>Overassistent</i>	2		
	Kontorfuldmægtig af 2. grad	2	2	17
	Værkmester	3	3	17
18.	<i>Fuldmægtig</i>	1		
	Kontorfuldmægtig af 1. grad	1	1	20
	Ingeniør og konstruktør	1	1	20

II

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	1 ramme
	Maskinmester	1	1	20
	Værkmester	7	7	20
21.	Ingeniør og overkonstruktør	1	1	24
	<i>Overværkmester</i>	3		
	Overværkmester		1	24
	do		2	25
23.	Ingeniør	1	1	32
	Kontorchef	1	1	30
25.	Ingeniør	1	1	34
26.	Afdelingsingeniør	1	1	35
27.	Direktør	1	1	37

Stillingen som overkontorbetjent i lønramme 7 nedlægges ved ledighed.

Den lønmæssige placering af 1 stilling som kontorfuldmægtig af 1. grad, 1 stilling som ingeniør/konstruktør, 1 stilling som maskinmester og 4 stillinger som værkmaster i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 ingeniør i lønramme 34	2.400
1 afdelingsingeniør	900
1 direktør	1.200

Stk. 4.

Søværnet.

2.	Kontorassistent	1	1	2
3.	Kontorbetjent	5	5	3
	Materielbetjent	8	8	3
7.	Fenrik af specialgruppen	52	52	
	Laborant	4	4	7
	Materielforvalter	6	6	7
	Mekaniker	186	186	7
	Overkontorbetjent	4	4	7
	Overmekaniker af 2. grad	29	29	8
9.	Assistent	59		
	Assistent		48	7
	do		11	9
	Fotograf	1	1	7
	Tegner	4	4	9
12.	Laborant	3		
	Laborant		2	10
	do		1	14
	Materielforvalter	13	13	13
	Mekaniker (civil)	1	1	13
	Overfenrik af specialgruppen	277	277	
	Overfyrbøder	2	2	13
	Overmekaniker af 1. grad	16	16	13
	Værftsformand	1	1	10
14.	Musiker	1	1	17
	Søløjtnant af 1. grad	90	90	
	Søløjtnant af specialgruppen	166	166	
15.	Ingeniør og konstruktør	7	7	16
	Materielmester	5	5	15
	Overassistent	17		

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		2	17
	Overassistent		15	15
	Søløjtnant af 1. grad af maskinlinien	29	29	
	Tegner	3		
	Tegner		2	16
	do		1	17
	Værftsformand	1	1	17
	Værkmester	10	10	17
17.	Kaptajnløjtnant	57	57	
	Kaptajnløjtnant af specialgruppen	74	74	
18.	Fuldmægtig	8		
	Kontorfuldmægtig af 1. grad		8	20
	Ingeniør og konstruktør	11	11	22
	Kaptajnløjtnant af maskinlinien	45	45	
	Materielmester	5	5	20
	Modellerer	1	1	20
	Værkmester	18	18	20
21.	Afdelingsleder	6	6	25
	Ingeniør og overkonstruktør	4		
	Ingeniør		2	27
	Overkonstruktør		2	25
	Overværkmester	12		
	Overværkmester		9	24
	do		3	25
22.	Orlogskaptajn	142	142	
	Orlogskaptajn af maskinlinien	50	50	
	Orlogskaptajn af specialgruppen	26		
	Orlogskaptajn af specialgruppen		24	29
	do		2	31
23.	Ingeniør og overkonstruktør	4	4	32
24.	Ingeniør	1	1	jfr. § 30
25.	Ingeniør	5	5	34
	Kommandørkaptajn	44	44	35
	Kommandørkaptajn af maskinlinien	10	10	35
26.	Afdelingsingeniør	6	6	36
27.	Kommandør	18	18	37
	Kommandør af maskinlinien	1	1	37
	Overingeniør	1	1	37
	Underdirektør	1	1	37
28.	Teknisk chef ved søværnets materielkommando	1	1	38
29.	Kontreadmiral	4	4	39
30.	Chef for søværnet, der er viceadmiral	1	1	40

Ansættelse som chef for søværnet gælder for 3 år. Genansættelse kan finde sted. Såfremt genansættelse ikke finder sted, ansættes den pågældende i anden stilling i forsvaret eller til rådighed for forsvarsministeriet og kan i sidstnævnte tilfælde holdes i overtalligt nummer. Ved ledighed omdannes 1 stilling som kontreadmiral til en stilling som kommandør. Stillingerne som overfyrbøder nedlægges ved ledighed.

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15, stillingerne som kontorfuldmægtig af 1. grad, 4 stillinger som materielmester, 1 stilling som modellerer og 14 stillinger som værkfører i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69

Klassifi-
cerede
stillinger

-
ramme

Antallet af stillinger som søløjtnant af 1. grad, kaptajnløjtnant og orlogskaptajn fastsættes til i alt 289. Antallet af stillinger som søløjtnant af 1. grad, kaptajnløjtnant og orlogskaptajn af maskinlinien fastsættes til ialt 124. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i § 30.

Antallet af stillinger som fenrik, overfenrik, søløjtnant og kaptajnløjtnant af specialgruppen fastsættes til i alt 569. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i stk. 22. Indtil 130 vil under tjeneste i stillinger som lærer ved skoler eller i ledende stillinger som tekniker samt i øvrigt i ganske særlige tilfælde efter forsvarsministerens nærmere bestemmelse midlertidigt kunne aflønnes efter et løntrin, der ligger indtil 5 højere end fastsat i stk. 22, dog højst efter lønramme 24, 3. trin.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 ingeniører i lønramme 34	900
3 ingeniører i lønramme 34	2.400
24 kommandørkaptajner	900
6 kommandørkaptajner	1.800
14 kommandørkaptajner	2.700
7 kommandørkaptajner af maskinlinien	900
2 kommandørkaptajner af maskinlinien	1.800
1 kommandørkaptajn af maskinlinien	2.700
10 kommandører	1.200
6 kommandører	2.400
1 kommandør af maskinlinien	2.400
1 overingeniør	600
1 underdirektør	600
1 kontreadmiral	1.800
3 kontreadmiraler	3.300
1 viceadmiral	900

Stk. 5.

Flyvevåbnet.

3. Materielbetjent	5	5	3
7. Fenrik af specialgruppen	87	87	
Materielforvalter	30		
Materielforvalter		22	7
do.		8	8
9. Assistent	24		
Assistent		17	7
do.		6	9
Overassistent		1	12
Fotograf	2		
Fotograf		1	7
do.		1	9
Tegner	3		
Tegner		2	7
do.		1	9
10. Materielforvalter	4	4	11
12. Materielforvalter	19		
Materielforvalter		16	13
do.		3	14
Overfenrik af specialgruppen	234	234	

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	- ramme
14.	Flyverløjtnant af 1. grad	28	28	
	Flyverløjtnant af specialgruppen	161	161	
15.	<i>Materielmester.</i>	7		
	Materielmester.	6	15	
	do.	1	16	
	Overassistent	6	15	
	Tegner.	3	16	
	Værkmester.	20	17	
17.	Kaptajn	52	52	
	Kaptajn af specialgruppen	98	98	
18.	Kontorfuldmægtig af 1. grad	4	21	
	Ingeniør og konstruktør.	5	22	
	Materielmester.	4	20	
	Værkmester.	30	20	
21.	<i>Afdelingsleder.</i>	3		
	Afdelingsleder.	2	25	
	do.	1	26	
	<i>Ingeniør og overkonstruktør</i>	3		
	Ingeniør.	2	27	
	do.	1	28	
	<i>Overværkmester</i>	10		
	Overværkmester.	7	24	
	do.	3	25	
22.	Major.	123	123	
	<i>Major af specialgruppen.</i>	50		
	Major af specialgruppen.	46	29	
	do.	4	31	
23.	Ingeniør og overkonstruktør.	3	32	
24.	Afdelingsmeteorolog	1	1	jfr. § 30
25.	<i>Ingeniør.</i>	5		
	Ingeniør.	4	34	
	do.	1	35	
	Oberstløjtnant	42	35	
	Vejrtjenesteinspektør.	1	35	
26.	Afdelingsingeniør.	4	36	
	Kontorchef.	1	36	
27.	Oberst	14	37	
	Overingeniør.	2	37	
28.	Teknisk chef ved flyvematerielkommando.	1	38	
29.	Chef for flyvematerielkommando.	1	39	
	Generalmajor.	2	39	
30.	Chef for flyvevåbnet, der er generalløjtnant	1	40	

Ansættelse som chef for flyvevåbnet gælder for 3 år. Genansættelse kan finde sted. Såfremt genansættelse ikke finder sted, ansættes den pågældende i anden stilling i forsvaret eller til rådighed for forsvarsministeriet, og kan i sidstnævnte tilfælde holdes i overtalligt nummer. Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15 og af 3 stillinger som materielmester og 22 stillinger som værkmaster i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69

Klassifi-
cerede
stillinger

~
ramme

Antallet af stillinger som flyverløjtnant af 1. grad, kaptajn og major fastsættes til i alt 203. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i § 30.

Antallet af stillinger som fenrik, overfenrik, flyverløjtnant og kaptajn af specialgruppen fastsættes til 580. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i stk. 22.

Indtil 400 vil under tjeneste i stillinger som lærer ved skoler eller i ledende stillinger som teknikere samt i øvrigt i ganske særlige tilfælde efter forsvarsministerens nærmere bestemmelse midlertidigt kunne aflønnes efter et løntrin, der ligger indtil 5 højere end fastsat i stk. 22, dog højest efter lønramme 24, 3. trin.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 ingeniør i lønramme 28	360
4 ingeniører i lønramme 34	2.400
1 ingeniør i lønramme 35	900
27 oberstløjtnanter	900
7 oberstløjtnanter	1.800
8 oberstløjtnanter	2.700
1 vejrtjenesteinspektør	3.000
2 afdelingsingeniører	600
1 kontorchef	2.100
7 oberster	1.200
4 oberster	2.400
2 overingeniører	600
1 chef for flyvematerielkommando	3.300
2 generalmajorer	3.300
1 generalløjtnant	900

Stk. 6.

Hjemmeværnet.

9. Assistent	3		
Assistent	1	7	
do.	2	9	
Forvaltningsleder	2	2	
12. Forvaltningsleder	8	8	
15. Forvaltningsleder	15	15	
Overassistent	1		
Kontorfuldmægtig af 2. grad	1	17	
18. Forvaltningsleder	2	2	
Fuldmægtig	1		
Kontorfuldmægtig af 1. grad	1	20	
21. Forvaltningsleder af 1. grad	2	2	29
22. Distriktsleder af 2. grad	50	50 jfr. § 30	
Regionslotte	4	4 jfr. § 30	
Sektionschef	3	3 jfr. § 30	
25. Distriktsleder af 1. grad	12	12	35
Korpschef	3	3	35
Økonomiinspektør	1	1	35
27. Regionsleder	7	7	37
28. Kommitteret for hjemmeværnet	1	1	38

Den lønmæssige placering af stillingen som kontorfuldmægtig af 1. grad optages til overvejelse ved ledighed.

Antallet af stillinger som forvaltningsleder fastsættes til 27. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i stk. 22.

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69Klassifi-
cerede
stillingerT
ramme

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.	
3 distriktsledere af 1. grad	900	
8 distriktsledere af 1. grad	1.800	
1 distriktsleder af 1. grad	2.700	
3 korpschefer	1.800	
1 økonomiinspektør	1.500	
1 regionsleder	1.200	
1 kommitteret for hjemmевænet	2.700	

StL 7.

Forsvarets auditørkorps.

16. Auditørassistent	14	14	19
25. Auditør	5	5	35
26. Auditør	6	6	36
29. Generalauditør	1	1	39

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.	
5 auditører i lønramme 35	1.500	
2 auditører i lønramme 36	600	
4 auditører i lønramme 36	2.100	
1 generalauditør	1.800	

StL 8.

Forsvarets bygningstjeneste.

3. Kontorbetjent	2	2	3
7. Overkontorbetjent	1	1	7
9. Assistent	12		
Assistent		2	7
do.		10	9
15. Ingeniør og bygningskonduktør	1	1	16
Maskinmester	1	1	20
Overassistent	8	8	15
18. Fuldmægtig	1		
Kontorfuldmægtig af 1. grad		1	21
Ingeniør og bygningskonduktør	24		
Bygningskonduktør		22	20
Ingeniør		2	22
Korttegner	1	1	20
Maskinmester	14		
Maskinmester		12	20
Maskinmester		2	21
Værkmester	2	2	20
19./24. Arkitekt	15	15	jfr. § 30
Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	3	3	jfr. § 30
21. Afdelingsleder	1	1	25
Hovedbogholder	1	1	25
Ingeniør og overbygningskonduktør	19		
Overbygningskonduktør		11	25
Ingeniør		8	27
23. Ingeniør og overbygningskonduktør	6	6	32
25. Ingeniør og arkitekt	10	10	34
26. Afdelingsingeniør og afdelingsarkitekt	4	4	36
Bygningsdistriktschef	6	6	36

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
	Kontorchef	1	1	36
27.	Overingeniør og overarkitekt	2	2	37
29.	Direktør	1	1	39
Ved forsvarrets bygningstjeneste kan der ud over det foran normerede personel ved den militærtekniske afdeling være indtil 8 officerer af værnene til fast tjeneste. Under denne tjeneste står de pågældende i overtalligt nummer i de respektive værn og lønnes af de midler, der står til forsvarrets bygningstjenestes rådighed.				
Stillingerne som arkitekt, der aflønnes i overensstemmelse med § 30, nedlægges ved ledighed. Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent, stillingen som korttegner, 1 stilling som værkfører samt 12 stillinger som maskinmester i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	10 ingeniører/arkitekter i lønramme 34	2.400		
	6 bygningsdistriktschefer	600		
	1 kontorchef	2.100		
	2 overingeniører/overarkitekter	600		
	1 direktør	1.800		

Stk. 9.

Forsvarets fabriksstyrelse.

18.	Fuldmægtig	1	1	20
27.	Overingeniør	1	1	37

Den lønmæssige placering af 1 stilling som fuldmægtig optages til overvejelse ved ledighed.

Stk. 10.

Forsvarets intendanturkorps.

7.	Fenrik af specialgruppen	12	12	
12.	Forplejnings forvalter	28		
	Forplejningsforvalter	3		11
	do.	25		13
	Overfenrik af specialgruppen	9	9	
14.	Premierløjtnant, søløjtnant af 1. grad og flyverløjtnant af 1. grad	43	43	
	Premierløjtnant, søløjtnant og flyverløjtnant af specialgruppen	38	38	
15.	Forplejningsmester	7	7	15
17.	Kaptajn og kaptajnløjtnant	26	26	
	Kaptajn og kaptajnløjtnant af specialgruppen	30	30	
22.	Major og orlogskaptajn	75	75	
	Major og orlogskaptajn af specialgruppen	19	19	29
25.	Oberstløjtnant og kommandørkaptajn	17	17	35
	Stabsdyrlæge	1	1	35
27.	Oberst og kommandør	8	8	37
29.	Generalmajor, kontreadmiral	1	1	39

Stillingen som stabsdyrlæge nedlægges ved ledighed.

Antallet af stillinger som premierløjtnant, søløjtnant af 1. grad, flyverløjtnant af 1. grad, kaptajn, kaptajnløjtnant, major og orlogskaptajn fastsættes til i alt 144. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i § 30.

Antallet af stillinger som fenrik, overfenrik, premierløjtnant, søløjtnant, flyverløjtnant, kaptajn og kaptajnløjtnant af specialgruppen fastsættes til i alt 89. De pågældende aflønnes i overensstemmelse med reglerne i stk. 22. Indtil 12 vil under tjeneste i stillinger som lærer ved skoler eller i ledende stillinger som tekniker samt i øvrigt i ganske særlige tilfælde

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	j ramme
----------------------------	---------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	------------

efter forsvarsministerens nærmere bestemmelse midlertidigt kunne aflønnes efter et løntrin, der ligger indtil 5 højere end fastsat i stk. 22, dog højest efter lønramme 24, 3 trin.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
14 oberstløjtnanter og kommandørkaptajner	900
2 oberstløjtnanter og kommandørkaptajner	1.800
1 oberstløjtnant/kommandørkaptajn	2.700
1 stabsdyrlæge	1.800
3 oberster og kommandører	1.200
3 oberster og kommandører	2.400
1 generalmaj or/ko ntreadmiral	1.800

Stk. 11.

Forsvarets lægekorps.

3. Kontorbetjent	1	1	3
9. Assistent	4		
Assistent		3	7
do		1	9
Røntgenreparatørassistent	1	1	7
15. Afdelingssygeplejerske	28	28	17
Røntgenreparatørassistent	1	1	15
17. Overlæge	12	12	18
21. Afdelingsleder	1	1	25
22. Overlæge	40	40	28
25. Stabslæge af 2. grad	4	4	35
27. Overlæge (civil)	1	1	37
Stabslæge af 1. grad	5	5	37
29. Generallæge	1	1	39

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
3 stabslæger af 2. grad	900
1 stabslæge af 2. grad	1.800
1 overlæge (civil)	600
2 stabslæger af 1. grad	1.200
1 generallæge	1.800

Stk. 12.

Forsvarets materielintendantur.

3. Materielbetjent	4	4	3
7. Materielforvalter	2	2	8
9. Assistent	3		
Assistent		1	7
do		2	9
12. Materiel for valter	3		
Materielforvalter		2	13
Kaserneforvalter		1	13
15. Konstruktør	2	2	16
Materielmester	1	1	16
Overassistent	4	4	15
18. Fuldmægtig	1		
Kontorfuldmægtig af 1. grad		1	20
Konstruktør	1	1	20
Materielmester	1	1	20

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	T ramme
19./24. Arkitekt		1	1	jfr. § 30
21. Hovedbogholder		1	1	25
Den lønmæssige placering af 4 stillinger som overassistent samt af 1 stilling som kontor- fuldmægtig, 1 stilling som konstruktør og 1 stilling som materielmester i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.				
Stillingen som arkitekt nedlægges ved ledighed.				

Sth. 13.

Ammunitionsar senatet.

3. Kontorbetjent	2	2	3
Portner og vægter	5	5	3
7. Overkontorbetjent	1	1	7
Vagtmester	1	1	7
9. Assistent	5	5	7
Tegner	1	1	7
12. Materielforvalter	3		
Materielforvalter		1	11
do		2	13
15. Ingeniør og konstruktør	1	1	16
Overassistent	3	3	15
Værkmester	3	3	15
18. Fuldmægtig	1		
Bogholder		1	20
Ingeniør og konstruktør	1	1	22
Værkmester	15	15	20
21. Ingeniør og overkonstruktør	2		
Ingeniør		1	27
Overkonstruktør		1	25
Overværkmester	4		
Overværkmester		3	24
do		1	25
23. Ingeniør og overkonstruktør	3	3	32
Kontorchef	1	1	31
25. Ingeniør	2	2	34
26. Afdelingsingeniør	3		
Afdelingsingeniør		1	35
do		2	36
27. Overingeniør	1	1	37
28. Direktør	1	1	38

Den lønmæssige placering af 3 stillinger som overassistent, samt af 1 stilling som bogholder og 12 stillinger som værkfører i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 ingeniører i lønramme 34	2.400
1 afdelingsingeniør i lønramme 35	900
1 overingeniør	600
1 direktør	600

Sth. 14.

Den militære klædefabrik.

7. Kvartermester	1	1	7
9. Assistent	3		

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	1 ramme
	Assistent		1	7
	do.		1	9
	Overassistent		1	12
15.	Overassistent	1	1	15
	Skræddermester.	1	1	17
18.	<i>Fuldmægtig.</i>	1		
	Kontorfuldmægtig af 1. grad		1	20
	<i>Skræddermester.</i>	2		
	Skræddermester.		1	20
	Modeltilskærer.		1	20
21.	Afdelingsleder.	1	1	25
23.	Fabriksleder.	1	1	30
25.	Produktionschef.	1	1	35
28.	Direktør.	1	1	38

Den lønmæssige placering af 1 stilling som overassistent i lønramme 15 samt af 1 stilling som kontorfuldmægtig af 1. grad og 1 stilling som skræddermester i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 produktionschef	1.500
1 direktør	600

Stk. 15.

Fyrvæsenet.

3.	Chauffør og overchauffør.	2	2	5
	Fyrpasser og overfyrpasser.	61	61	5
	<i>Magasinarbejder og magasinpasser.</i>	14		
	Magasinarbejder og magasinpasser.		7	3
	do.		7	5
	<i>Matros og overmatros.</i>	93		
	Matros.		34	3
	Overmatros.		59	5
	<i>Motormand og overmotormand.</i>	13		
	Motormand og overmotormand.		7	3
	do.		6	5
7.	Bedstemand	3	3	9
	Bådsmand	3	3	7
	Magasinformand	1	1	8
	Magasinhåndværker.	3	3	8
	Motormand	2	2	7
	<i>Motormapser.</i>	30		
	Motormapser.		27	7
	do.		1	8
	do.		2	9
	Overfyrpasser.	6	6	8
	Overmatros, der er uddannet til telegrafering	3	3	7
	<i>Skibskok.</i>	28		
	Skibskok		23	7
	do.		4	8
	do.		1	9

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	j ramme
	Skibstømmermand	11	11	8
	Vagtmester	1	1	7
9.	<i>Assistent</i>	6		
	Assistent		4	7
	do		2	9
	Fyrassistent	2	2	8
10.	Bedstemand	1	1	11
	Fyrskipper	2	2	11
	<i>Hovmester</i>	4		
	Hovmester		3	10
	do		1	11
	Magasinformand	3	3	10
	Motorpasser	4	4	10
12.	Distriktsassistent	1	1	13
	Fyrskipper	5	5	13
	Skibsmaskinist	2	2	13
	Underfyrmester	13	13	13
15.	Fyrkontrollør	3	3	17
	Fyrmester	9	9	16
	Maskinmester	2	2	17
	Overassistent	4	4	15
	Styrmand	5	5	17
18.	<i>Fuldmægtig</i>	4		
	Bogholder		1	21
	Kasserer		1	20
	Kontorfuldmægtig af 1. grad		1	20
	do		1	21
	<i>Fyrkontrollør</i>	4		
	Fyrkontrollør		3	20
	do		1	21
	Fyrmester	24	24	20
	Fyrskibsfører	7	7	20
	Ingeniør og konstruktør	2	2	20
	1. Maskinmester	5	5	20
	Skibsinspektør	1	1	20
	Overstyrmand	7	7	20
21.	Afdelingsleder	1	1	28
	Distriktsfyrmester	1	1	25
	Fyrskibsfører	9	9	26
	Ingeniør og overkonstruktør	1	1	27
	Skibsmaskinchef	4	4	30
23.	Fyrforvalter	1	1	32
	Ingeniør og overkonstruktør	1	1	32
	Overfyrkontrollør	1	1	32
	<i>Skibsfører</i>	5		
	do		4	31
	do		1	32
	Skibsinspektør	1	1	33
	Skibsmaskinchef	1	1	31

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	ring	Norme- pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
25.	Fyrarkitekt		1	1	34
	Skibsinspektør		1	1	34
26.	Kontorchef		1	1	36
27.	Fyringeniør		1	1	37
28.	Fyrdirektør		1	1	38

3 stillinger som motorpasser i lønramme 10 omdannes ved ledighed til stillinger som matros i lønramme 3.

3 stillinger som fyrskibsfører i lønramme 20 omdannes ved ledighed til stillinger som fyrskipper i lønramme 13.

3 stillinger som overmatros, der er uddannet til telegrafering, i lønramme 7 nedlægges ved ledighed.

Den lønmæssige placering af 14 stillinger som motorpasser i lønramme 7, stillingerne som overassistent i lønramme 15, stillingerne som bogholder og kasserer i lønramme 20, 3 stillinger som fyrkontrollør i lønramme 20, stillingerne som fyrmester i lønramme 20 og stillingen som overfyrkontrollør optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 fyrarkitekt	2.400
1 skibsinspektør i lønramme 34	1.800
1 kontorchef	2.100
1 fyringeniør	600
1 fyrdirektør	1.500

Stk. 16.

Geodætisk institut.

3.	Kontorbetjent	1	1	3
8.	Topograf assistent	28		
	Topograf medhjælper	8		2
	Topograf assistent	20		9
9.	Assistent	5	5	7
	Tegner	18		
	Tegner på prøve	10		7
	Tegner	7		7
	do.	1		9
15.	Ingeniør og opmålingsassistent	2	2	16
	Overassistent	1	1	15
	Tegner	4	4	16
	Topograf	20	20	17
18.	Ingeniør og opmålingsassistent	4	4	22
	Materielmester	1	1	20
	Overtopograf	30		
	Overtopograf		1	20
	do.		27	21
	do.		2	22
19./24.	Geodætassistent og afdelingsgeodæt	12	12	jfr. § 30
	Landinspektør	2	2	jfr. § 30
21.	Depotforvalter	1	1	24
	Kartograf	4	4	25
	Overf aktor	2		
	Overfaktor		1	24
	do.		1	26

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 60	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
23.	Overkartograf	1	1	32
	Regnskabschef	1	1	31
24.	Ingeniør	2	2	jfr. § 30
25.	Statsgeodæt	5		
	Statsgeodæt		2	35
	do		3	36
	Teknisk chef	1	1	35
27.	Direktør	1	1	37

Ved instituttet er der i alt 7 officerer af hæren til fast tjeneste. Under denne tjeneste står de i overtalligt nummer i hæren og lønnes af de midler, der står til instituttets rådighed.

Den lønmæssige placering af 1 stilling som overassistent, 1 stilling som materielmester samt 1 stilling som overtopograf i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 statsgeodæter i lønramme 35	3.000
3 statsgeodæter i lønramme 36	2.700
1 teknisk chef	3.000
1 direktør	4.800

Stk. 17.

Lodsvæsenet.

9.	Assistent	1	1	9
15.	Overassistent	1	1	15
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	1	1	jfr. § 30
21.	Lodsrevisor	1	1	25
23.	Lodsinspektør	1	1	32
26.	Lodsdirektør	1	1	36

Den lønmæssige placering af 1 stilling som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 lodsdirektør	600

Stk. 18.

Meteorologisk institut.

2.	Kontorassistent	1	1	3
8.	Meteorologassistent	2		
	Meteorologmedhjælper		0	2
	Meteorologassistent		2	9
9.	Assistent	4	4	7
	Meteorologassistent	1	1	9
	Tilsynsførende assistent ved det magnetiske observatorium i Rude skov	1	1	11
12.	Mekaniker	1	1	13
15.	Overassistent	1	1	15
	Overmeteorologassistent	7	7	17
18.	Fuldmægtig	1	1	21
	Meteorologikontrollør	1	1	21
19./24.	Fast videnskabelig assistent og afdelingsmeteorolog	19	19	jfr. § 30
21.	Afdelingsleder	1	1	25
	Overmeteorologikontrollør	1	1	25
23.	Meteorologiinspektør for Grønland	1	1	32

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
25.	Statsmeteorolog	7		
	Statsmeteorolog		.5	35
	do		2	36
26.	Kontorchef	1	1	36
27.	Direktør	1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingen som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

5 statsmeteorologer i lønramme 35	3.000
2 statsmeteorologer i lønramme 36	2.700
1 kontorchef	2.100
1 direktør	4.800

Stk. 19.

Orlogsværftet.

3.	Kontorbetjent	1	1	3
7.	Overkontorbetjent	1	1	7
9.	Assistent	16	16	7
I te	Tegner	4	4	7
10.	Elektroinstallatør	1	1	10
12.	Konstruktør	2	2	14
15.	Ingeniør og konstruktør	8	8	16
	Maskinmester	2	2	16
	Overassistent	5	5	15
	Tegner	3	3	16
	Værkmester	19	19	17
18.	Fuldmægtig	5		
	Kontorfuldmægtig af 1. grad		5	20
	Ingeniør og konstruktør	6	6	20
	Maskinmester	2	2	20
	Værkmester	24		
	Værkmester		19	20
	do		5	21
21.	Afdelingsleder	2	2	25
	Hovedbogholder	1	1	26
	Ingeniør og overkonstruktør	4		
	Overkonstruktør		3	25
	Ingeniør		1	27
	Maskinmester	1	1	25
	Overværkmester	19		
	Overværkmester		14	24
	do		5	25
23.	Afdelingsinspektør, ingeniør og overkonstruktør	6	6	32
25.	Ingeniør og arkitekt	4	4	34
26.	Afdelingsingeniør	5	5	36
	Kontorchef	1	1	36
27.	Underdirektør	3	3	37
29.	Direktør	1	1	39

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69Klassifi-
cerede
stillingerI
ramme

Den lønmæssige placering af 5 stillinger som overassistent, 5 stillinger som kontorfuldmægtig samt 2 stillinger som maskinmester og 15 stillinger som værkfører i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
4 ingeniører/arkitekter i lønramme 34	2.400
3 afdelingsingeniører	600
1 kontorchef	2.100
3 underdirektører	1.200
1 direktør	2.700

Stk. 20.

Redningsvæsenet.

15. Overassistent	1	1	15
18. Fuldmægtig	1		
Kontorfuldmægtig	1		20
25. Bestyrer	1	1	34

Den lønmæssige placering af stillingen som overassistent og stillingen som kontorfuldmægtig optages til overvejelse ved ledighed.

Stk. 21.

Søkortarkivet.

3. Portner	1	1	3
8. Kortgrafiker	7	7	9
Korttegner	10	10	9
Korttrykker	1	1	9
9. Assistent	2		
Assistent	1		7
Overassistent	1		12
15. Kortgrafiker	1	1	17
Korttegner	1	1	17
Korttrykker	2	2	17
18. Kortgrafiker	2	2	21
Korttegner	7		
Korttegner	6		21
do	1		22
Korttrykker	1	1	21
21. Afdelingsleder	1	1	25
Kartograf	1	1	25
Overf	1	1	25
25. Afdelingschef	2	2	35
27. Direktør	1	1	37

Ved søkortarkivet kan der ud over det foran nævnte personel være et antal befalingsmænd af søværnet til fast tjeneste. Under nævnte tjeneste står indtil 2 søofficerer i overtalligt nummer i søværnet og lønnes af de midler, der er til søkortarkivets rådighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 afdelingschef	1.500
1 afdelingschef	3.000
1 direktør	3.600

Stk. 22. Tjenestemænd, der udfører et arbejde, som forudsætter afgangseksamen fra en af forsvarrets specialofficersskoler samt forvaltningsledere i hjemmeværnet, henføres til lønramme 9.

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassif- cerede stillinger	, ramme
----------------------------	---------------------	-----------------------------------	----------------------------------	------------

Sådanne tjenestemænd oprykkes til lønramme 17 og 21, når de i to år har oppebåret slutløn i den lavere lønramme og deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Tjenestemænd, der har vist sig egnede til udførelse af mere betroede arbejdsopgaver, kan dog oprykkes til lønramme 17 på et tidligere tidspunkt end foran anført, ligesom der kan ske tidligere oprykning til lønramme 21 af tjenestemænd, der har vist sig egnede til udførelse af arbejdsopgaver af særligt kvalificeret karakter.

Oprykning til højere lønramme kan dog tidligst ske efter 8 års tjeneste i lavere lønramme.

§ 13. Finansministeriet.

Finansdepartementet.

3.	Ministerialbetjent	2	2	5
9.	Assistent	41		
	Assistent		26	7
	do		6	9
	Overassistent		9	12
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	Overassistent	21		
	Overassistent		16	15
	Kancellist		4	17
	do		1	18
	Sekretær	1	1	15
	Underbogholder	2	2	15
18.	Bogholder	9		
	Bogholder		3	20
	do		2	21
	Kontorfuldmægtig		3	20
	do		1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	54	54	jfr. § 30
21.	Bogholder	2	2	25
	Kasserer	1	1	25
23.	Hovedkasserer	1	1	28
26.	Konsulent i rentespørgsmål	1	1	36
	Kontorchef	12	12	36
	Økonomisk konsulent	1	1	36
	Økonomisk-statistisk konsulent	1	1	36
28.	Afdelingschef	2	2	38
29.	Departementschef	2	2	39

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

16 overassistent i lønramme 15

2 underbogholdere i lønramme 15

3 bogholdere i lønramme 20

3 kontorfuldmægtige i lønramme 20

Stillingerne som sekretær i lønramme 15, som kasserer og som hovedkasserer nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 konsulent i rentespørgsmål	2.100
12 kontorchef	2.100
1 økonomisk konsulent	2.100
1 økonomisk-statistisk konsulent	2.100

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbctegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	r. ramme
	2 afdelingschefer		2.700	
	2 departementschefer		4.200	

*Stk. 2.**Den kgl. mønt.*

7.	Vagtmester	1	1	7
12.	Reservemester	4	4	13
15.	Afdelingsmester	5	5	17
18.	Bogholder	1	1	21
21.	Medaillør	1	1	26
25.	Møntingeniør	1	1	35
27.	Møntdirektør	1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingen som medaillør optages til overvejelse ved ledighed

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 møntingeniør	900
1 møntdirektør	600

*Stk. 3.**Det kgl. assistenshus.*

3.	Magasinbetjent	6	6	5
7.	Førstebetjent	11		
	Førstebetjent		8	7
	do		3	8
9.	Assistent	8	8	7
12.	Magasinforvalter	1	1	13
15.	Overassistent	4	4	15
18.	Afdelingsbestyrer	2	2	21
21.	Hovedkasserer	1	1	24
23.	Taksator	1	1	29
	Hovedbogholder, der tillige er kontrollør	1	1	29
27.	Direktør	1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 direktør	600
----------------------	-----

*Stk. 4.**Statsanstalten for livsforsikring.*

2.	Kontorassistent	2	2	3
3.	Kontorbetjent	1	1	3
7.	Kontorbetjentformand	6	6	7
8.	Assistent	32		
	Medhjælper		12	2
	Assistent		18	9
	do		2	11
9.	Kontorassistent af 1. grad	65		
	Kontorassistent af 1. grad		50	7
	do		15	9
10.	Varmemester	1	1	10

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	ring	Norme- pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	L øn- ramme
15.	<i>Overassistent</i>		18		
	Overassistent		15		17
	do		3		19
	<i>Overkontorassistent</i>		11		
	Overkontorassistent		8		15
	do		2		17
	do		1		18
18.	<i>Fuldmægtig</i>		20		
	Fuldmægtig		3		20
	do		15		21
	do		2		22
19./24.	Sekretær, fuldmægtig, ekspeditionssekretær		14	14	jfr. § 30
21.	<i>Ekspeditionssekretær</i>		9		
	Ekspeditionssekretær		6		25
	do		3		26
23.	Inspektør		1	1	29
	Kassekontrollør		1	1	29
25.	Kasserer		1	1	34
26.	Kontorchef		7	7	36
27.	Underdirektør		4	4	37
	Vicedirektør		1	1	37
28.	Matematikkyndig direktør		1	1	38
29.	Administrerende direktør		1	1	39

Den lønmæssige placering af stillingerne som overkontorassistent i lønramme 15 og af stillingerne som fuldmægtig i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

7 kontorchefer	2.100
4 underdirektører	1.200
1 vicedirektør	3.000
1 matematik kyndig direktør	2.100
1 administrerende direktør	1.800

De anførte særlige tillæg og eventuelle generelle tillæg til statsanstaltens tjenestemænd nedsættes eller bortfalder, såfremt de pågældendes tantiemeordning opretholdes.

Stk. 5.

Kongeriget Danmarks hypotekbank og finansforvaltning.

28.	Administrerende direktør	1	1	38
-----	------------------------------------	---	---	----

Til stillingen som administrerende direktør knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 2.700 kr.

Sik. 6.

Departementet for told- og forbrugsafgifter.

7.	Betjentformand	1	1	7
9.	Assistent	9		
	Assistent		6	7
	do		2	9
	Overassistent		1	12
10.	Betjentformand	1	1	10

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
15.	Overassistent	4	4	15
	Underbogholder	1	1	18
18.	Bogholder	1	1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	19	19	jfr. § 30
26.	Konsulent i internationale toldforvaltningsspørgsmål	1	1	36
	Kontorchef	7	7	36
28.	Afdelingschef	2	2	38
29.	Departementschef	1	1	39

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

4 overassistenter i lønramme 15

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 konsulent i internationale forvaltningsspørgsmål	2.100
7 kontorchefer	2.100
2 afdelingschefer	2.700
1 departementschef	4.200

Stk. 7.

Skattedepartementet.

3.	Ministerialbetjent/chauffør	1	1	5
7.	Betjentformand	2	2	8
9.	Assistent	12		
	Assistent		7	7
	do.		3	9
	Overassistent		2	12
15.	Overassistent	6		
	Overassistent		4	15
	Kancellist		2	18
18.	Bogholder	1	1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	67	67	jfr. § 30
26.	Konsulent i skatteretlig publikationsvirksomhed	1	1	36
	Kontorchef	10	10	36
27.	Økonomisk-statistisk konsulent	1		
	Kommitteret		1	38
28.	Afdelingschef	2	2	38
29.	Departementschef	1	1	39

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

4 overassistenter i lønramme 15

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 konsulent i skatteretlig publikationsvirksomhed	2.100
10 kontorchefer	2.100
1 kommitteret	2.700
2 afdelingschefer	2.700
1 departementschef	4.200

Stk. 8.

Landsskatteretten.

7.	Kontorbetjentformand	1	1	7
9.	Assistent	6	6	7
15.	Overassistent	2		
	Overassistent		1	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	17

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 68	Klassifi- cerede stillinger	ramme
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær.	50	50	jfr. § 30
26.	Kontorchef.	6	6	36
27.	Viceformand	4	4	37
29.	Formand	1	1	39

Den lønmæssige placering af stillingen som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
6 kontorchef.	2.100
4 viceformænd	3.000
1 formand	2.700

Sik. 9.

Ligningsdirektoratet.

3.	Kontorbetjent	2	2	3
7.	Betjentformand	1	1	7
9.	Assistent	26		
	Assistent		21	7
	do.		5	9
15.	Overassistent	15		
	Overassistent		11	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		3	17
	do.		1	18
	Korttegner.	1	1	17
17.	Revisor.	13	13	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	134	134	jfr. § 30
22.	Overrevisor.	10	10	27
25.	Chef for kontoret ved skyldrådet for Frederiksborg amts skyldkreds og chef for kontoret ved skyldrådet for Ringkøbing amts skyldkreds.	2	2	34
26.	Amtsligningsinspektør.	21	20	36
	Kontorchef (herunder chef for kontoret ved skyldrådet for København og Frederiksberg og chef for kontoret ved skyldrådene for Københavns amts nordre og søndre skyldkredse)	12	12	36
27.	Ligningschef.	3	3	37
29.	Ligningsdirektør.	1	1	39

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
20 amtsligningsinspektører.	2.100
12 kontorchef i lønramme 36	2.100
3 ligningschefer	3.000
1 ligningsdirektør	2.700

Stk. 10.

Klasselotteriet.

2.	Kontorassistent	2	2	I
7.	Vagtmester.	1	1	7
9.	Assistent	7		
	Assistent		5	7
	do.		2	9

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	j r d m t
15.	<i>Overassistent</i>	3		
	Overassistent		2	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	17
18.	<i>Fuldmægtig</i>	4		
	Kontorfuldmægtig af 1. grad		3	20
	do.		1	21
23.	Kontorchef	2	2	29
27.	Direktør	1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent og af stillingerne som kontorfuldmægtig af 1. grad i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb: Kr.
1 direktør 600

Stk. 11.

Amtsskatteinspektorerne og amtstuerne.

8.	<i>Assistent</i>	86		
	Medhjælper		9	2
	Assistent		75	9
	do.		2	11
9.	<i>Kontorassistent af 1. grad</i>	32		
	Kontorassistent af 1. grad		20	7
	do.		12	9
15.	Overassistent	22	22	17
	<i>Overkontorassistent</i>	8		
	Overkontorassistent		6	15
	do.		2	17
18.	<i>Fuldmægtig</i>	76		
	Fuldmægtig		22	20
	do.		45	21
	do.		9	22
21.	<i>Ekspeditionssekretær</i>	26		
	Ekspeditionssekretær		4	24
	do.		15	25
	do.		7	26
23.	Amtsforvalter	2	2	29
	Kontorchef	7	7	29
25.	Kontorchef	1	1	34
	Amtsforvalter	9	8	34
	Viceamtsskatteinspektør	0	1	35
26.	Administrationschef i sømandsskattekontoret	1	1	36
	Amtsforvalter	10	10	36
27.	Amtsforvalter	7	7	37
	Amtsskatteinspektør	0	1	37

Den lønmæssige placering af stillingerne som overkontorassistent i lønramme 15 og af stillingerne som fuldmægtig i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.
Administrationschefen i sømandsskattekontoret 2.100
10 amtsforvaltere i lønramme 36 1.200

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69Klassifi-
cerede
stillinger

, ramme

1 amtsforvalter i lønramme 37	1.200
1 amtsskatteinspektør	2.400

Stk. 12.

Revisionsdepartementerne.

3. Ministerialbetjent	2	2	3
7. Betjentformand	2	2	8
9. Assistent	42		
Assistent		25	7
do.		8	9
Overassistent		9	12
15. Overassistent	23		
Kancellist		18	17
do.		5	18
17. Revisor af 2. grad	7	7	21
18. Fuldmægtig	1	1	21
19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	73	73	jfr. § 30
22. Eevisor af 1. grad	8	8	27
25. Regnskabskonsulent	2	2	34
26. Kasseinspektør	1	1	36
Konsulent i elektronisk databehandling	1	1	36
Konsulent i revisionsteknik og revisionsplanlægning	2	2	36
Kontorchef	18	18	36
28. Revisionschef	1	1	38
29. Departementschef	3	3	39

1 stilling som fuldmægtig i lønramme 21 nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 regnskabskonsulenter	1.800
1 kasseinspektør	2.100
1 konsulent i elektronisk databehandling	2.100
2 konsulenter i revisionsteknik og revisionsplanlægning	2.100
18 kontorchefer	2.100
1 revisionschef	2.700
3 departementschefer	4.200

Stk. 13.

Toldvæsenet.

3. Toldbetjent / overtoldbetjent	766	
Toldbetjent på prøve	100	2
Toldbetjent	266	3
Overtoldbetjent	400	5
7. Toldbetjent/ or mand	336	
Toldbetjentformand	202	7
do.	117	8
do.	17	9
8. Toldassistent	440	
Toldmedhjælper	72	2
Toldassistent	338	9
do.	30	11

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
9.	Kontorassistent af 1. grad	404		
	Kontorassistent af 1. grad		190	7
	do		142	9
	do		72	12
10.	Toldvagtmester	262	262	10
12.	Overtoldvagtmester	152		
	Overtoldvagtmester		99	13
	do		53	14
15.	Overkontorassistent	102		
	Overkontorassistent		8	15
	do		84	17
	do		10	18
	Overtoldassistent	370		
	Overtoldassistent		346	17
	do		24	19
	Toldpatruljemester	47	47	17
18.	Arbejdsinspektør	1	1	20
	Fuldmægtig i departementet for told- og forbrugsafgifter, revisionsafdelingen	6	6	21
	Maskinmester	1	1	20
	Toldkontrollør	423		
	Toldkontrollør		72	20
	do		288	21
	do		63	22
	Toldpatruljemester	8	8	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	3	3	jfr. § 30
21.	Ekspeditionssekretær i departementet for told- og forbrugs- afgifter, revisionsafdelingen	3	3	24
	Toldforvalter	35	35	24
	Vicetoldinspektør	170		
	Vicetoldinspektør		35	24
	do		90	25
	do		38	27
	do		7	28
22.	Toldgrænseinspektør	1	1	25
23.	Toldforvalter	19	19	29
	Toldinspektør	78		
	Toldinspektør		32	29
	do		23	30
	do		23	32
25.	Kontorchef i departementet for told- og forbrugsafgifter, revisionsafdelingen	1	1	34
	Toldforvalter	16	16	34
	Toldingeniør	3	3	34
	Toldinspektør	45	45	34
26.	Distriktstoldchef	21	21	36
	Kontorchef i direktoratet	8	8	36
	Kontorchef ved toldvæsenets centrale oppebørselskontor	1	1	36
	Toldinspektør	7	7	36

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
27.	Distriktstoldchef	16	16	37
	Overtoldinspektør	1	1	37
28.	Vicedirektør for toldvæsenet	1	1	38
29.	Tolddirektør	1	1	39

Stillingerne som fuldmægtig i departementet for told- og forbrugsafgifter, revisionsafdelingen, omdannes ved ledighed til stillinger som toldkontrollør.

Stillingerne som ekspeditionssekretær i departementet for told- og forbrugsafgifter, revisionsafdelingen, omdannes ved ledighed til stillinger som vicedirektør.

Stillingerne som toldforvalter i lønramme 24 omdannes ved ledighed til stillinger som vicedirektør.

Stillingen som toldgrænseinspektør nedlægges ved ledighed.

Stillingerne som toldforvalter i lønramme 29 omdannes ved ledighed til stillinger som toldinspektør.

Stillingen som kontorchef i departementet for told- og forbrugsafgifter, revisionsafdelingen, omdannes ved ledighed til en stilling som toldinspektør i lønramme 34.

Stillingerne som toldforvalter i lønramme 34 omdannes ved ledighed til stillinger som toldinspektør.

De ved denne lovs ikrafttræden ansatte overtoldinspektører bevarer deres hidtidige stillingsbetegnelse.

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

8 stillinger som overkontorassistent i lønramme 15.

1 stilling som arbejdsinspektør i lønramme 20.

72 stillinger som toldkontrollør i lønramme 20.

8 stillinger som toldpatruljemester i lønramme 20.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

3 toldingeniører	900
II toldinspektører i lønramme 34	900
7 distriktstoldchefer i lønramme 36	600
8 kontorchefer i direktoratet	2.100
4 distriktstoldchefer i lønramme 37	600
1 overtoldinspektør	600
1 tolldirektør	3.300

§ 14. Justitsministeriet.

Departementet.

3.	Ministerialb et jent/chauffør	2	2	5
9.	Assistent	12		
	Assistent	10		7
	do	1		9
	Overassistent	1		12
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	Overassistent	12		
	Overassistent	4		15
	Kancellist	6		17
	do	2		18
18.	Bogholder	2	2	20
	Kasserer	1	1	20

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	▼ ramme
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	63	63	jfr. § 30
26.	Kontorchef	10	10	36
28.	Afdelingschef	3	3	38
29.	Departementschef	1	1	39
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	4 overassistenter i lønramme 15			
	2 bogholdere i lønramme 20			
	1 kasserer i lønramme 20			
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	10 kontorchef	2.100		
	3 afdelingschefer	2.700		
	1 departementschef	4.200		
<i>Stk. 2.</i>				
<i>Domstolene.</i>				
3.	Vagtmester	36		
	Vagtmester	18		3
	do.	18		5
7.	Overvagtimester	29		
	Overvagtimester	23		7
	do.	6		8
9.	Assistent	123		
	Assistent	93		7
	do.	30		9
10.	Overvagtimester	2	2	10
	Varmemester ved Københavns domhus	1	1	10
	Varmemester ved retsbygningen i Fredericiagade i København	1	1	10
15.	Overassistent	151		
	Overassistent	81		15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad	64		17
	do.	6		18
18.	Tingbogsregistrator, bogholder, kontorleder og arkivar	19		
	Tingbogsregistrator, bogholder, kontorleder og arkivar	17		20
	do.	2		21
19./24.	Fuldmægtig ved domstolene og retsassessor	231	231	jfr. § 30
	Notar i København	3	3	jfr. § 30
	Protokolsekretær i højesteret	5	5	jfr. § 30
21.	Tinglysningsrevisor, kontorleder og bogholder	6	6	24
25.	Chef for skiftekontoret under Københavns byret	1	1	35
	Overnotar i København	1	1	35
	Retsassessor af 1. grad	77	77	35
26.	Dommer ved underretter	17	17	36
	Dommer ved Københavns byret	8	8	36
	Justitssekretær	5	5	36
27.	Dommer ved underretter	111	111	37
	Dommer ved Københavns byret	20	20	37
28.	Landsdommer	51	51	38
	Vicepræsident for sø- og handelsretten i København	1	1	38

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
29.	Dommer i højesteret	14	14	39
	Præsident for landsret	2	2	39
	Præsident for sø- og handelsretten i København	1	1	39
	Præsident for Københavns byret	1	1	39
	Præsident for Århus by- og herredsret	1	1	39
30.	Præsident for højesteret	1	1	40

Den lønmæssige placering af 81 stillinger som overassistent i lønramme 15 og 17 stillinger som tingbogsregistrator, bogholder, kontorleder og arkivar i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 chef for skiftekontoret under Københavns byret	1.500
1 overnotar i København	1.500
77 retsassessorer af 1. grad	900
17 dommere ved underretter i lønramme 36	2.100
8 dommere ved Københavns byret i lønramme 36	2.100
5 justitssekretærer	2.100
111 dommere ved underretter i lønramme 37	1.200
20 dommere ved Københavns byret i lønramme 37	1.200
33 landsdommere	1.500
18 landsdommere	3.600
1 vicepræsident for Sø- og Handelsretten i København	3.600
14 højesteretsdommere	3.300
2 præsidenter for landsret	3.300
1 præsident for Sø- og Handelsretten i København	3.300
1 præsident for Københavns byret	3.300
1 præsident for Århus by- og herredsret	1.200
1 præsident for højesteret	5.400

Stk. 3.

Politiet og anklagemyndigheden.

3.	Kontorbetjent	6		
	Kontorbetjent	4		3
	do.	2		5
	Staldbetjent	3	3	3
7.	Kontorbetjentformand hos rigspolitichefen	2	2	7
	Kontorbetjentformand ved Københavns politi	1	1	7
9.	Assistent ved politiet	528		
	Assistent ved politiet		395	7
	do.		133	9
	Assistent i anklagemyndigheden	6	6	7
10.	Varmemester ved politiskolen	1	1	10
11.	Politibetjent, overpolitibetjent, kriminalbetjent, kriminalover- betjent	6122	6122	
12.	Kriminalassistent af 2. grad	329	329	17
	Politiasistent af 2. grad	834	834	17
13.	Socialrådgiver ved justitsministeriets psykiatriske undersøgel- sesklinik	1	1	jfr. § 30
15.	Overassistent ved politiet	229		
	Overassistent ved politiet		121	15

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
	Kontorfuldmægtig af 2. grad ved politiet	97	17	
	do.	11	18	
	Overassistent i anklagemyndigheden	9	9	15
	Socialrådgiver ved justitsministeriets psykiatriske undersøgelses- sesklinik	1	1	jfr. § 30
16.	Kriminalassistent af 1. grad	145	145	21
	Politiassistent af 1. grad	263	263	21
18.	<i>Bogholder og kontorleder ved politiet</i>	38		
	Bogholder og kontorleder ved politiet	37	20	
	do.	1	21	
	Maskinmester af 2. grad ved politigården i København	2	2	20
	Socialrådgiver ved justitsministeriets psykiatriske undersøgelses- sesklinik	1	1	21
19./24.	Politifuldmægtig og politiassessor	127	127	jfr. § 30
21.	Kriminalkommissær, vicekriminalkommissær	14	14	25
	Politikommissær, vicepolitikommissær	41	41	25
	Hovedbogholder ved Københavns politi	1	1	25
	Bogholder og kontorleder ved politiet	6	6	24
	Maskinmester af 1. grad ved politigården i København	1	1	26
23.	Hovedbogholder hos rigspolitichefen	1	1	31
	<i>Kriminalkommissær</i>	33		
	Kriminalkommissær	26	31	
	do.	7	33	
	<i>Politikommissær</i>	64		
	Politikommissær	52	31	
	do.	12	33	
25.	Politiassessor af 1. grad	71	71	35
	Politiets personalelæge	1	1	33
	Vicepolitiinspektør	4	4	34
26.	Politiingeniør	1	1	35
	Politiinspektør hos rigspolitichefen	1	1	36
	Politiinspektør ved Københavns politi	2	2	36
	Politimester	8	8	36
27.	Overlæge ved justitsministeriets psykiatriske undersøgelses- klinik	2	2	37
	Politiinspektør hos rigspolitichefen	6	6	37
	Politiinspektør ved Københavns politi	5	5	37
	Politimester	63	63	37
28.	Statsadvokat	8	8	38
29.	Politidirektør i København	1	1	39
	Rigsadvokat	1	1	39
	Rigspolitichef	1	1	39

Politibetjent på prøve og politibetjent henføres til lønramme 6, hvorefter der, når grunduddannelsen er afsluttet, sker oprykning til lønramme 11, dog tidligst ved udgangen af det 6. tjenesteår.

Oprykning til lønramme 13 sker efter 2 år på slutløn i lønramme 11, såfremt de tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Rigspolitichefen kan sætte et antal tjenestemænd i lønramme 11 og 13 til tjeneste i kriminalpolitiet.

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69

Klassifi-
cerede
stillinger

ramme

Tjenestemænd, der overgår til tjeneste i kriminalpolitiet i lønrammerne 11 og 13, op-
rykkes et løntrin inden for lønrammen.

Stillingsbetegnelsen overpolitibetjent/kriminaloverbetjent opnås fra 4. løntrin i løn-
ramme 11.

57 stillinger som kriminalassistent og politiassistent af 2. grad — herunder 11 politi-
assistenter af 2. grad med tjeneste ved landpolitiet — omdannes ved ledighed til stil-
linger som politibetjent/overpolitibetjent i lønramme 11.

Der knyttes særligt tillæg med følgende grundbeløb til stillingerne som politibetjent, krimi-
nalbetjent, overpolitibetjent, kriminaloverbetjent, politiassistent og kriminalassistent:

	Kr.
Lønrammerne 6 og 11	960
Lønramme 13	780
Lønrammerne 17 og 21	600

Tillæggene ydes som kompensation for pligten til:

- 1) at påtage sig uopsætteligt overarbejde af tilfældig karakter i fortsættelse af tjene-
sten inden for det enkelte døgn, herunder til ved vagtskifte at møde et kvarter før
og forblive et kvarter efter normal tjenestetid,
- 2) at udføre kortvarig tjeneste på fridage,
- 3) at måtte tåle flytning af fridage,
- 4) lejlighedsvis at måtte udføre civil tjeneste uden godtgørelse for slid på egne klæder samt
- 5) at måtte foretage tjenesterejser, der ikke er forbundet med overnatning uden for
hjemstedet, inden for hjemstedspolitikredsen eller det større område, som fastsættes
af justitsministeren, uden herfor at oppebære time- og dagpenge.

De i normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 108, stk. 2-5 og 7, hjemlede ydel-
ser opretholdes.

4 stillinger som kriminalkommissær i lønramme 31 henføres ved ledighed til lønramme 25.

13 stillinger som politikommissær i lønramme 31 henføres ved ledighed til lønramme 25.

Stillingen som politiets personalelæge nedlægges ved ledighed.

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15 og stillingerne
som maskinmester af 2. grad og bogholder og kontorleder i lønramme 20 optages til over-
vejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

4 vicepolitiinspektører	1.800
57 politiassessorer af 1. grad	900
14 politiassessorer af 1. grad	3.600
1 politiingeniør	900
1 politiinspektør hos rigspolitichefen i lønramme 36	2.100
2 politiinspektører ved Københavns politi i lønramme 36	2.100
8 politimestre i lønramme 36	2.100
2 overlæger ved justitsministeriets psykiatriske under- søgelsesklinikk	3.000
6 politiinspektører hos rigspolitichefen i lønramme 37	1.200
5 politiinspektører ved Københavns politi i lønramme 37	1.200
58 politimestre i lønramme 37	1.200
5 politimestre i lønramme 37	3.600
3 statsadvokater	1.500
5 statsadvokater	3.600
1 politidirektør i København	3.300
1 rigsadvokat	3.300
1 rigspolitichef	3.300

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69Klassifi-
cerede
stillinger

ramme

Stk. 4.*Rets- og politivæsenet på Færøerne.*

11. Politibetjent, overpolitibetjent	26	26	
12. Politiassistent af 2. grad	2	2	17
Sysselmand	1	1	16
16. Politiassistent af 1. grad	1	1	21
Sysselmand	4	4	20
18. Sysselmand	2	2	22
27. Dommer (sorenskriver)	1	1	37
Politimester (landfoged)	1	1	37

De for ordenspolitiet i stk. 3 nævnte bestemmelser vedrørende placering og tillæg finder tilsvarende anvendelse for ordenspolitiet på Færøerne med undtagelse af de i normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 108 stk. 3 og 4, nævnte bestemmelser.

Til hver af stillingerne som dommer og politimester knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 1.200 kr.

Stk. 5.*Overformynderiet.*

3. Kontorbetjent	1	1	3
9. Assistent	5		
Assistent		3	7
do.		2	9
10. Vagtmester	1	1	10
15. Overassistent	14		
Overassistent		9	15
Kontorfuldmægtig af 2. grad		2	17
do.		3	18
18. Fuldmægtig	11	11	
Kontorfuldmægtig af 1. grad		11	20
19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	7	7	jfr. § 30
21. Ekspeditionssekretær	5		
Ekspeditionssekretær		4	25
do.		1	26
23. Regnskabskontrollør	1	1	29
25. Aktivforvalter	1	1	33
Kontorchef	2	2	34
26. Hovedkasserer	1	1	36
Kontorchef	2	2	36
27. Ekspeditionschef	1	1	37
Regnskabschef	1	1	37
29. Overformynder	1	1	39

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15 og stillingerne som kontorfuldmægtig af 1. grad i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

1 stilling som ekspeditionssekretær i lønramme 25 nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

2 kontorchefer i lønramme 36	2.100
1 overformynder	1.200

Stk. 6.*Statstidende samt lov- og ministerialtidende.*

2. Kontorassistent	1	1	1
--------------------	---	---	---

Hidtidig lon- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, rd m m e
3.	Kontorbetjent, der tillige er inkassator	1	1	3
15.	Fuldmægtig	1	1	
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	17
25.	Redaktør	1	1	34
Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	1 redaktør			1.800

Sik. 7.

Retslægerådet.

26.	Kontorchef	1	1	36
Til stillingen som kontorchef knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 2.100 kr.				

Sik. S.

Statens brandskole.

17.	Chefinstruktør	1	1	22
-----	--------------------------	---	---	----

Stk. 9.

Fængselsvæsenet.

2.	Kontorassistent	12	12	I
3.	Kontorbetjent	1	1	3
6.	Kedelpasser	2	2	7
	Fængselsbetjent/fængselsoverbetjent	1223		
	Fængselsbetjent på prøve		73	5
	Fængselsbetjent		418	6
	Fængselsoverbetjent		512	8
	Fængselsoverbetjent af 1. grad		220	9
7.	Værkmester	98	98	8
9.	Assistent	12		
	Assistent		7	8
	do		5	9
	Forsorgsassistent	9	9	9
	Fængselsassistent	27	27	9
10.	Værkmester	130	130	10
12.	Arrestforvarer	24		
	Arrestforvarer		22	13
	do		2	14
	Depotforvalter	8	8	13
	Køkkenmester	7	7	13
	Lagerforvalter	5		
	Lagerforvalter		4	13
	do		1	14
	Vagtmester	96		
	Vagtmester		86	13
	do		10	14
	Værkmester	41		
	Værkmester		31	13
	do		10	14
-13.	Forsorgsassistent	11	11	jfr. § 30

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
14.	Faglærer	I	1	16
15.	Arrestforvarer	22	22	16
	Forsorgsassistent	8	8	jfr. § 30
	Fængselssygeplejerske	18	18	15
	Fængselsoverassistent	25	25	17
	Køkkenmester	2	2	17
	Maskinmester	1	1	16
	Overassistent	4	4	15
	Overvagtimester	12	12	16
	Værkmester	23	23	17
17./21.	Fængselslærer/fængselsoverlærer	34	34	
18.	Arrestforvarer	6		
	Arrestforvarer		3	20
	do		3	21
	Forsorgsfuldmægtig	10	10	21
	Fuldmægtig i centralbogholderiet	1	1	20
	Fuldmægtig i fængselsvæsenets arbejdsdrift	8	8	20
	Fængselsbogholder	6		
	Fængselsbogholder		2	20
	do		4	21
	Fængselsoversygeplejerske	4	4	20
	Landbrugsleder ved ungdomsfængslet Søbysøgård	1	1	20
	Maskinmester	4		
	Maskinmester		2	20
	do		2	21
	Overgartner	1	1	20
	Overvagtimester	7		
	Overvagtimester		6	20
	do		1	21
	Værkmester	10	10	20
19./24.	Psykolog	8	8	jfr. § 30
	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	14	14	jfr. § 30
12. lkl.	Fængselspræst/andenpræst (L. F. L.)	10	10	jfr. § 30
21.	Afdelingsleder i fængselsvæsenets arbejdsdrift	1	1	26
	Forsorgsleder	10	10	25
	Fængselsforvalter	4	4	25
	Landbrugsleder ved statens arbejds- hus ved Sdr. Omme	1	1	24
	Maskinmester	5	5	24
	Værkmester	2	2	24
23.	Fængselsforvalter	9	9	29
	Hovedbogholder i direktoratet, der tillige er økonomiinspektør for arrestvæsenet	1	1	29
	Undervisningsleder	11	11	28
24.	Vicefængselsinspektør	13	13	33
26.	Fængselsinspektør	5	5	36
26.	Kontorchef i direktoratet	3	3	36
27.	Overlæge ved forvaringsanstalterne	4	4	37
	Fængselsinspektør, hvoraf to til tjeneste i direktoratet	9	9	37
	Overlæge ved forvaringsanstalterne	2	2	37

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
	Overlæge under fængselsvæsenet	1	1	37
	29. Direktør for fængselsvæsenet	1	1	39
Stillingerne som fængselslærer og fængselsoverlærer henføres til henholdsvis lønramme 18 og 25. De pågældende lærere optrykkes i lønramme 25 og benævnes som fængselsoverlærere, når de har oppebåret slutløn i 2 år i lønramme 18, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.				
Det kan med direktøren for fængselsvæsenets godkendelse pålægges arrestforvarere at varetage virksomhed som tinghusforvalter o. lign.				
Den lønmæssige placering af nedennævnte stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	4 stillinger som overassistent i lønramme 15			
	3 stillinger som arrestforvarer i lønramme 20			
	1 stilling som fuldmægtig i centralbogholderiet i lønramme 20			
	8 stillinger som fuldmægtig i fængselsvæsenet arbejdsdrift i lønramme 20			
	2 stillinger som fængselsbogholder i lønramme 20			
	4 stillinger som fængselsoversygeplejerske i lønramme 20			
	1 stilling som landbrugsleder ved ungdomsfængslet i Søbysøgård i lønramme 20			
	2 stillinger som maskinmester i lønramme 20			
	1 stilling som overgartner i lønramme 20			
	6 stillinger som overvagtimester i lønramme 20			
	10 stillinger som værkfører i lønramme 20			
	Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:		Kr.	
	34 fængselslærere/fængselsoverlærere		900	
	11 undervisningsledere		900	
	3 kontorchefer i direktoratet		2.100	
	5 fængselsinspektører i lønramme 36		2.100	
	4 overlæger		600	
	3 overlæger		3.000	
	9 fængselsinspektører i lønramme 37		1.200	
	1 direktør for fængselsvæsenet		3.300	

§ 15. Indenrigsministeriet.

Departementet.

2.	Kontorassistent	1	1	2
3.	Ministerialbetjent/chauffør	3	3	5
9.	Assistent	9		
	Assistent		7	7
	do		1	9
	Overassistent		1	12
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	Overassistent	3		
	Overassistent		1	15
	Kancellist		1	17
	do		1	18
18.	Bogholder	1	1	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	47	47	jfr. § 30
26.	Konsulent i valgspørgsmål	1	1	36
	Kontorchef	9	9	36
28.	Kommitteret	1	1	38

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassif- cerede stillinger	L. ramme
29.	Direktør for statshospitalerne	1	1	39
	Departementschef	1	1	39
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	1 overassistent i lønramme 15			
	1 bogholder			
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:			Kr.	
	1 konsulent i valgspørgsmål		2.100	
	9 kontorchefer		2.100	
	1 kommitteret		2.700	
	1 direktør for statshospitalerne		3.300	
	1 departementschef		4.200	

Stk. 2.

Sekretariatet for civilt beredskab.

19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	2	2	jfr. § 30
26.	Kontorchef	1	1	36
28.	Chef for sekretariatet	1	1	38
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:			Kr.	
	1 kontorchef		2.100	
	1 chef for sekretariatet		2.700	

Stk. 3.

Udskrivning svæsenet.

9.	Assistent	16		
	Assistent	4	7	
	do.	12	9	
15.	Overassistent	15		
	Overassistent	5	15	
	Kontorfuldmægtig af 2. grad	10	18	
18.	Fuldmægtig	4		
	Kontorfuldmægtig af 1. grad	1	20	
	do.	3	21	
21.	Afdelingsleder	2	2	24
23.	Kontorchef ved 1. udskrivningskreds	1	1	29
26.	Udskrivningschef i 2.-5. og 7. udskrivningskreds	5	5	36
27.	Udskrivningschef i 1. udskrivningskreds	1	1	37
Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15 og kontorfuldmægtig af 1. grad i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb			Kr.	
5	udskrivningschefer i lønramme 36		2.100	

Stk. 4.

Civilforsvaret.

2.	Kontorassistent	1	1	3
3.	Kontorbetjent	1	1	3
7.	Betjentformand	1	1	7
	Mester af 2. grad	43	43	
	Værkstedsassistent af 2. grad	11	11	
9.	Assistent	5		

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Lø- ramme
	Assistent		3	7
	do.		2	9
12.	Mester af 1. grad	57	57	
	Værkstedsassistent af 1. grad	20	20	
14.	Forvaltningsinspektør af 3. grad	6	6	
	Korpsmester af 3. grad	74	74	
	Sektionsleder af 2. grad	19	19	
	Værkmester af 3. grad	23	23	
15.	Ingeniør	1	1	16
	Overassistent	2	2	15
17.	Forvaltningsinspektør af 2. grad	4	4	
	Korpsmester af 2. grad	28	28	
	Sektionsleder af 1. grad	15	15	
	Værkmester af 2. grad	9	9	
18.	Ingeniør	2	2	22
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	11	11	jfr. § 30
21.	Bogholder	1	1	25
	Ingeniør	5	5	27
22.	Forvaltningsinspektør af 1. grad	9	9	
	Ingeniør	2	2	32
	Korpsmester af 1. grad	9	9	29
	Sektionschef (hvoraf 1 forretter tjeneste som inspektør ved civilforsvarsskolen)	27	27	
	Værkmester af 1. grad	1	1	29
23.	Forvaltningsinspektør	1	1	35
	Kolonnechef (hvoraf 1 forretter tjeneste som chef for civil- forsvarsskolen)	14	14	35
24.	Ingeniør	3	3	jfr. § 30
26.	Brigadechef	4	4	36
	Forvaltningschef	1	1	36
	Kontorchef	3	3	36
	Korpsingeniør	1	1	36
27.	Korpschef	1	1	37
28.	Administrationschef	1	1	38
29.	Chef for civilforsvarsstyrelsen (civilforsvarsdirektør)	1	1	39

Den lønmæssige placering af 2 stillinger som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 forvaltningsinspektør	900
14 kolonnechefer	900
4 brigadechefer	2.700
1 forvaltningschef	2.700
3 kontorchef	2.100
1 korpsingeniør	2.700
1 korpschef	1.800
1 chef for civilforsvarsstyrelsen	1.800

Antallet af stillinger som mester af 2. og 1. grad samt korpsmester af 3. og 2. grad fastsættes til i alt 202.

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69

Klassifi-
cerede
stillinger

j
ramme

Antallet af stillinger som værkstedsassistent af 2. og 1. grad samt værkfører af 3. og 2. grad fastsættes til i alt 63.

Sådanne tjenestemænd, der udfører et arbejde, som forudsætter uddannelse som mester eller værkstedsassistent, henføres til lønramme 9 og oprykkes til lønramme 17 og 21, når de i to år har oppebåret slutløn i den lavere lønramme, og deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Indtil 35 vil under tjeneste i stillinger som lærer ved skoler eller i ledende stillinger som tekniker samt i øvrigt i ganske særlige tilfælde efter indenrigsministerens nærmere bestemmelse midlertidigt kunne aflønnes efter et løntrin, der ligger indtil 5 højere end fastsat ovenfor, dog højest efter slutløn i lønramme 21.

Tjenestemænd, der har vist sig egnede til udførelse af mere betroede arbejdsopgaver, kan dog oprykkes til lønramme 17 på et tidligere tidspunkt end foran anført, ligesom der kan ske tidligere oprykning til lønramme 21 af tjenestemænd, der har vist sig egnede til udførelse af arbejdsopgaver af særlig kvalificeret karakter.

Oprykning til højere lønramme kan dog tidligst ske efter otte års tjeneste i lavere lønramme.

Antallet af stillinger som forvaltningsinspektør af 3., 2. og 1. grad fastsættes til i alt 19 og antallet af sektionsledere af 2. og 1. grad samt sektionschefer fastsættes til i alt 61. De pågældende aflønnes efter reglerne i § 30.

Stk. 5.

Overøvrigheden.

2.	Kontorassistent	2	2	I
3.	Betjent	4		
	Betjent		3	3
	do.		1	5
7.	Betjentformand	1	1	8
9.	Assistent	14	14	7
15.	Overassistent	4	4	15
18.	Fuldmægtig	3		
	Kontorfuldmægtig		2	20
	do.		1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	22	22	jfr. § 30
26.	Kontorchef	4	4	36
	Kontorchef ved Københavns amt	1	1	36
29.	Overpræsident i København	1	1	39
	Stiftamtmand og amtmand	22	22	39

Den lønmæssige placering af 4 stillinger som overassistent og 1 stilling som kontorfuldmægtig i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
5 kontorchefer	2.100
1 overpræsident i København	1.800
22 amtmænd	1.800

Stk. 6.

Landshospitalet i Sønderborg.

3.	Hospitalsbetjent	6		
	Hospitalsbetjent på prøve		1	2
	Hospitalsbetjent		3	3
	do.		1	5
	Vaskeribetjent		1	5

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	▼ rf t m m e
4.	Oldfrueassistent	2	2	7
	Økonomaassistent	3	3	7
5.	Sygeplejeassistent	15	15	7
7.	Håndværker	4		
	Håndværker		1	7
	do		3	8
9.	Assistent	4		
	Assistent		2	7
	do		2	9
	Fotograf	1	1	10
10.	1. assistent	21	21	9
	Kvartermester	1	1	10
	Ledende økonomaassistent	1	1	10
12.	Håndværkerformand	1	1	13
15.	Afdelingssygeplejerske	22	22	17
	Jordemoder	1	1	17
	Maskinmester	1	1	16
	Overassistent	1	1	15
18.	Bogholder	1	1	21
	Instruktionssygeplejerske	3	3	20
	Oldfrue	1	1	20
	Plejemoder og oversygeplejerske	5		
	Oversygeplejerske		3	21
	Plejemoder		2	22
	Økonoma	1	1	20
21.	Forstanderinde for sygeplejeskolen	1	1	26
	Maskinmester	1	1	25
23.	Forstanderinde for sygeplejen	1	1	29
25.	Hospitalsinspektør	1	1	34
27.	Assisterende overlæge og overlæge	15		
	Overlæge		15	37

En stilling som afdelingssygeplejerske ved gynækologisk-obstetrisk afdeling nedlægges ved ledighed.

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

1 overassistent i lønramme 15

3 instruktionssygeplejersker i lønramme 20

Ved først indtrædende ledighed i en stilling som overlæge ved henholdsvis kirurgisk afdeling, gynækologisk-obstetrisk afdeling og medicinsk afdeling optages stillingens lønmæssige placering til overvejelse.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 overlæge 600

14 overlæger 3.000

Stic. 7.

Sundhedsstyrelsen.

3.	Kontorbetjent	1	1	3
7.	Kontorbetjentformand	1	1	7
9.	Assistent	6		
	Assistent		2	7
	do		4	9

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	l ramme
15.	Overassistent	2	2	15
18.	Instruktionssygeplejerske	1	1	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	8	8	jfr. § 30
21.	Sundhedsplejerskeinspektør	1	1	28
	Viceforstanderinde	1	1	28
23.	Tilsynsførende ved uddannelsen af sygeplejersker	1	1	32
25.	Forstanderinde	1	1	35
26.	Kontorchef	3	3	36
	Statistisk konsulent	1	1	36
27.	Overlæge	6	6	37
29.	Sundhedsstyrelsens chef (medicinaldirektør)	1	1	39

Stillingen som statistisk konsulent nedlægges ved ledighed.

Den lønmæssige placering af 2 stillinger som overassistent i lønramme 15 og 1 stilling som instruktionssygeplejerske i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 sundhedsplejerskeinspektør	360
1 viceforstanderinde	360
1 forstanderinde	900
3 kontorchefer	2.100
1 statistisk konsulent	2.100
6 overlæger	3.000
1 medicinaldirektør	3.300

Stk. 8.

Embedslægerne.

15./24. Kredslæge	8	8	
15. Kredslæge			18
24. do.			34
18./27. Amtslæge og kredslæge	53	53	
18. Amtslæge og kredslæge			23
27. do.			37
27. Landslæge på Færøerne	1	1	37

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

Kredslæger i lønramme 34	600
Amtslæger og kredslæger i lønramme 37	600
1 landslæge på Færøerne	600

Stk. 9.

Statens seruminstitut.

2. Defektrice	8		
Defektrice		1	1
do.		7	3
Kontorassistent	1	1	3
Underassistent	7		
Underassistent		3	1
do.		4	3
3. Chauffør	7		
Chauffør		6	3
do.		1	5
Lager- og laboratoriebetjent	10		

Hidtidig lon- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	j ramme
	Lager- og laboratoriebetjent		6	3
	do		4	5
	Portner 2		1	3
	Portner		1	5
	do			
	Staldbetjent 39		7	3
	Staldbetjent		32	5
	do			
7.	Ekspeditions- og kørselsformand 2			
	Ekspeditionsformand		1	7
	Kørselsformand		1	7
	Hønserist på „Hvidesten“ 1		1	7
	Laborant af 2. grad 11			
	Laborant af 2. grad		8	7
	do		2	9
	do		1	10
	Lagerformand 1		1	7
	Oldfrueassistent 2		2	8
	Staldformand 13			
	Staldformand		8	7
	do		4	9
	do		1	10
9.	Assistent 18			
	Assistent		7	7
	do		9	9
	Overassistent		2	12
	Laboratorieassistent af 2. grad 27			
	Laboratorieassistent af 2. grad		7	7
	do		11	9
	do		9	12
10.	Laborant af 1. grad 6		6	10
	Værksteds formand 2			
	Værkstedsformand		1	10
	do		1	11
12.	Forsøgsformand 1		1	14
	Kørselsleder 1		1	14
	Overlaborant 4			
	Overlaborant		1	13
	do		3	14
	Overvagtmester 1		1	13
	Understaldmester 2		2	13
15.	Afdelingssygeplejerske ved blodbanken 1		1	17
	Ekspeditionsleder 1		1	15
	Laboratorieassistent af 1. grad 37			
	Laboratorieassistent af 1. grad		29	14
	do		5	17
	do		3	18
	Oldfrue 1		1	15
	Overassistent 3			
	Overassistent		2	15

Hidtidig løn- klasse	Stilling3betegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	~ ramme
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	17
	Præparationsleder	3	3	14
	Staldmester.	1	1	18
	Værkmester.	1	1	18
18.	Bogholder.	1	1	20
	Fuldmægtig	1	1	20
	Kasserer.	1	1	20
	Laboratoriefuldmægtig	8	8	20
	Maskinmester.	3	3	20
	Materielforvalter.	1	1	21
19./24.	Videnskabelig assistent (kontrollør og overkontrollør).	2	2	jfr. § 30
21.	Hovedbogholder.	1	1	25
	Inspektør.	1	1	25
24.	Forsøgsleder.	1	1	33
	Laborator.	8	8	34
26.	Kontorchef	1	1	36
27.	Assisterende overlæge og afdelingsforstander.	14		
	Overlæge og afdelingsforstander.		14	37
	Overlæge og afdelingsforstander.	31	31	37
29.	Direktør for seruminstitutet	1	1	39

2 stillinger som laborant af 2. grad nedlægges ved ledighed.

Den lønmæssige placering af nedennævnte stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

- 3 laboratorieassistenter af 2. grad i lønramme 7
- 2 laboratorieassistenter af 1. grad i lønramme 14
- 2 overassistenter i lønramme 15
- 1 bogholder i lønramme 20
- 1 fuldmægtig i lønramme 20
- 1 kasserer i lønramme 20
- 8 laboratoriefuldmægtige i lønramme 20
- 3 maskinmestre i lønramme 20

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
8 laboratorer	1.800
1 kontorchef	2.100
25 overlæger og afdelingsforstandere.	600
20 overlæger og afdelingsforstandere.	3.000
1 direktør	3.300

Stk. 10.

Fødselsanstalten i Jylland.

2.	Laboratorieassistent	1	1	1
3.	Hospitalsbetjent	4		
	Hospitalsbetjent på prøve.		1	2
	Hospitalsbetjent		3	3
4.	Oldfrueassistent	1	1	7
	Økonomaassistent	2	2	7
7.	Reparatør.	1	1	9
10.	1. assistent	20	20	9
	Ledende oldfrueassistent	1	1	10
14.	Kordegner	1	1	17

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
15.	Afdelingssygeplejerske	13		
	Afdelingssygeplejerske	12	17	
	do.	1	18	
	Jordemoder	3	17	
	Oldfrue	1	20	
	Sundhedsplejerske	1	14	
	Økonoma	1	20	
18.	Bogholder	1	21	
	Maskinmester	1	21	
	Overjordemoder	1	22	
21.	Oversygeplejerske	1	27	
23.	Hospitalsinspektør	1	29	
27.	Assisterende overlæge og overlæge	3		
	Overlæge	3	37	

6 stillinger som 1. assistent nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 overlæger	.600
1 overlæge	3.000

Stk. 11.

Statens levnedsmiddelinstitut.

3.	Portner	1	1	3
	Staldbetjent	2	2	3
7.	Staldformand	1	1	7
	Vagtmester	1	1	7
9.	Laboratorieassistent	2	2	7
12.	Husholdningskonsulent	4	4	14
15.	Laboratorieassistent af 1. grad	2	2	14
	Overassistent	1	1	15
18.	Maskinmester	1	1	20
19./24.	Videnskabelig assistent	2	2	jfr. § 30
25.	Afdelingsforstander	2	2	37
	Afdelingsleder	2	2	35
28.	Direktør for instituttet for levnedsmiddeltoksikologi ved statens levnedsmiddelinstitut	1	1	38
	Juridisk direktør for statens levnedsmiddelinstitut	1	1	38

Den lønmæssige placering af stillingen som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 afdelingsforstandere	.600
2 direktører	.600

Stk. 12.

Direktoratet for apotekervæsenet.

19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	1	1	jfr. § 30
26.	Kontorchef	1	1	36
28.	Direktør	1	1	38

Til stillingen som kontorchef knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 2.100 kr.

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
<i>Stk. 13.</i>				
<i>Indenrigsministeriets konsulent i rottebekæmpelse.</i>				
25.	Konsulent i rottesager	1	1	35
Til stillingen som konsulent i rottesager knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 900 kr.				
<i>Stk. 14.</i>				
<i>Statens hospitalsvæsen for sindslidende.</i>				
3.	Hospitalsbetjent	99		
	Hospitalsbetjent på prøve	15		2
	Hospitalsbetjent	55		3
	do.	13		5
	Vaskeribetjent	16		5
	Plejer og plejerske	737		
	Plejer og plejerske på prøve	232		2
	Plejer og plejerske	505		5
4.	Oldfrueassistent	7	7	7
	Økonomaassistent	10	10	7
5.	Sygeplejeassistent	1	1	7
6.	Kedelpasser	23		
	Kedelpasser	19		7
	do.	4		8
7.	Gartnerassistent	11	11	7
	Håndværker	35	35	7
	Plejeassistent	421	421	8
9.	Assistent	24		
	Assistent	22		7
	do.	2		9
10.	1. assistent	323	323	9
	Gartnerassistent	3	3	11
	Håndværkerformand	16	16	10
	Kvartermester	7	7	11
	Laboratoriemester	1	1	10
	Ledende oldfrueassistent	5	5	10
	Ledende økonomaassistent	6	6	10
	Oldfrue	3	3	18
	Plejeassistent	57	57	11
	Værkfører ved plejehjem	1	1	10
	Økonoma	5	5	17
12.	Håndværkerformand	1	1	13
	Værkfører ved plejehjem	4	4	13
	Værkstedsleder	16	16	14
13.	Socialrådgiver	23	23	jfr. § 30
15.	Afdelingssygeplejerske	348	348	17
	Gartner	13		
	Gartner	8		15
	do.	3		17
	do.	2		19
	Maskinmester	12		
	Maskinmester	11		16
	do.	1		17

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 09	Klassifi- erede stillinger	~ ramme
	<i>Oldfrue</i>	9		
	Oldfrue	1	15	
	do.	1	18	
	do.	7	20	
	<i>Overassistent</i>	14		
	Overassistent	10	15	
	Kontorfuldmægtig af 2. grad	3	17	
	do.	1	18	
	Socialrådgiver	18	18 jfr. § 30	
	Økonoma	12	12	20
17.	Lærer	4	4	18
18.	Forstanderinde ved plejehjem	5	5	22
	<i>Fuldmægtig</i>	5		
	Kontorfuldmægtig af 1. grad	5	20	
	Hospitalsforvalter	9	9	21
	Instruktionssygeplejerske	14	14	20
	<i>Maskinmester</i>	4		
	Maskinmester	2	20	
	do.	2	21	
	Overplejer ved sikringsanstalten	1	1	21
	<i>Oversygeplejerske</i>	16		
	Oversygeplejerske	10	20	
	do.	6	22	
	Socialrådgiver	8	8	21
19./24.	Psykolog	7	7 jfr. § 30	
	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær i direktoratet	4	4 jfr. § 30	
21.	Hospitalsinspektør	2	2	25
	Hovedbogholder i direktoratet	1	1	25
	<i>Maskinmester</i>	7		
	Maskinmester	5	25	
	do.	1	27	
	do.	1	28	
	Oversygeplejerske	18	18	24
	Socialrådgiver	1	1	24
25.	Hospitalsinspektør	10	10	34
	Psykolog	1	1	34
26.	Kontorchef i direktoratet	2	2	36
27.	<i>Assisterende overlæge og overlæge</i>	94		
	Overlæge	94	37	

Plejeassistenter i lønramme 8, der gør tjeneste ved sikringsanstalten i Nykøbing S, oppebærer, sålænge de forretter denne tjeneste, et særligt tillæg med et grundbeløb på 240 kr. årlig.

Plejeassistenter i lønramme 11, der gør tjeneste ved sikringsanstalten i Nykøbing S, oppebærer, sålænge de forretter denne tjeneste, et særligt tillæg med et grundbeløb på 240 kr. årlig.

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

1 oldfrue i lønramme 15

10 overassistenter i lønramme 15

5 kontorfuldmægtige af 1. grad i lønramme 20

14 instruktionssygeplejersker i lønramme 20

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Nonne-
ring pr.
1. april 69

Klassifi-
eerede
stillinger

T
ramme

2 maskinmestre i lønramme 20

10 oversygeplejersker i lønramme 20

1 stilling som hospitalsforvalter i lønramme 21 er til tjeneste i direktoratet.

1 stilling som hospitalsinspektør i lønramme 34 med et særligt tillæg med et grundbeløb på 900 kr. er til tjeneste i direktoratet.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 gartner i lønramme 19	300
2 hospitalsinspektører i lønramme 34	000
1 hospitalsinspektør i lønramme 34	900
2 kontorchefer	2.100
61 overlæger	600
33 overlæger	3.000

§ 16. Boligministeriet.

Departementet.

3. Ministerialbetjent	3		
Ministerialbetjent	2	3	
do	1	5	
9. Assistent	9		
Assistent	6	7	
do	3	9	
10. Betjentformand	1	1	10
15. Overassistent	5		
Overassistent	2	15	
Kancellist	2	18	
Kontorfuldmægtig	1	20	
18. Konstruktor	1	1	20
19./24. Arkitekt	5	5	jfr. § 30
Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	67	67	jfr. § 30
21. Arkivar	1	1	26
23. Arkitekt	1	1	32
Ingeniør	1	1	32
26. Afdelingsarkitekt	3	3	36
Kontorchef	9	9	36
28. Afdelingschef	2	2	38
29. Departementschef	1	1	39

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

- 2 overassistenter
- 1 kontorfuldmægtig
- 1 arkivar

Stillingerne som arkitekt, der aflønnes i henhold til § 30 nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

3 afdelingsarkitekter	2.100
9 kontorchefer	2.100
2 afdelingschefer	2.700
1 departementschef	4.200

Stk. 2.

De kongelige haver.

7. Gartner	5	5	7
------------	---	---	---

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
	Haveformand	1	1	7
	Tømrer	1	1	7
10.	Haveformand	6	6	10
12.	Tilsynsførende ved haveanlægget på Slotsholmen	1	1	14
15.	Gartner ved Marienborg have	1	1	17
	Slotsgartner ved Bernstorff slotshave	1	1	18
	Slotsgartner ved Charlottenlund slotshave	1	1	17
	Slotsgartner ved Fredensborg slotshave	1	1	20
	Slotsgartner ved Frederiksberg have og Søndermarken	1	1	20
	Slotsgartner ved Frederiksberg slotshave	1	1	20
	Slotsgartner ved Gråsten slotshave	1	1	17
	Slotsgartner ved Rosenborg have	1	1	20
	Slotsgartner ved Sorgenfri slotshave	1	1	18
18.	Fuldmægtig	1	1	20
19./24.	Havebrugsfaglig assistent	1	1	jfr. § 30
26.	Haveinspektør	1	1	36

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

- 1 slotsgartner ved Fredensborg slotshave
- 1 slotsgartner ved Frederiksberg have og Søndermarken
- 1 slotsgartner ved Frederiksberg slotshave
- 1 slotsgartner ved Rosenborg have
- 1 fuldmægtig

Sik. 3.

Christiansborg slots forvaltning.

3.	Inventarbetjent	1	1	3
	Slotsbetjent	116		
	Slotsbetjent på prøve		11	2
	Slotsbetjent		90	3
	do		15	5
7.	Depotformand	2	2	7
	Formand	1	1	7
	Vagtformand	2	2	7
	Vagtmester	20		
	Vagtmester		14	7
	do		6	8
9.	Assistent	1	1	7
	Tegner	1	1	9
10.	Håndværker	1	1	10
	Inventarformand	2	2	10
	Vagtkontrollør	2	2	10
15.	Overvagtkontrollør	1	1	16
18.	Materielinspektør	1	1	20
	Møbelarkitekt	1	1	20
	Regnskabsfører	1	1	20
	Vagtinspektør	1	1	20
21.	Afdelingsleder	1	1	26
26.	Afdelingsarkitekt	1	1	36
	Kontorchef	1	1	36
27.	Slotsforvalter	1	1	37

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	- ramme
----------------------------	---------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	------------

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

- 1 materielinspektør
- 1 møbelarkitekt
- 1 regnskabsfører
- 1 vagtinspektør

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 kontorchef	2.100
1 slotsforvalter	600

Stk. 4.

Øvrige slots forvaltninger.

3. Slotsbetjent	17	17	3
10. Vagtkontrollør ved Kronborg slotsforvaltning	1	1	10
15. Maskinmester ved Frederiksborg slot	1	1	17
Maskinmester ved Kronborg slot	1	1	17
Slotsassistent ved Fredensborg slot	1	1	17
18. Maskinmester ved Fredensborg slot	1	1	20

Stk. 5.

Slotsholmens tekniske forvaltning.

6. Kedelpasser	2	2	7
7. Håndværker	8	8	7
9. Assistent	1	1	9
10. Varmemester	3	3	10
12. Materialeforvalter	1	1	13
Tegner	1	1	13
18. Maskinmester	1	1	23
Værkmester	1	1	24
21. Værkmester	1	1	25
25. Overmaskinmester	1	1	34

Stk. 6.

Amalienborgs tekniske forvaltning.

18. Maskinmester	1	1	20
21. Maskinmester	1	1	27

Den lønmæssige placering af 1 stilling som maskinmester i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Stk. 7.

Den kommitterede i byplansager.

19./24. Arkitekt	1	1	jfr. § 30
26. Afdelingsarkitekt	3	3	36
Kontorchef	1	1	36
27. Kommitteret	1	1	37

Stillingen som arkitekt nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 kontorchef	2.100
1 kommitteret	3.000

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 09	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
----------------------------	---------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------

§ 17. Socialministeriet.

Departementet. (Personalet har fælles normering med § IS. Arbejdsministeriets departement).

3.	Ministerialbetjent/chauffør	6	6	5
9.	Assistent	18		
	do.		10	7
	do.		4	9
	Overassistent		4	12
10.	Betjentformand	2	2	10
15.	Overassistent	11		
	Overassistent		5	15
	Kancellist		4	17
	do.		2	18
18.	Arkivar	1	1	20
	Bogholder	1	1	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	94	94	jfr. § 30
23.	Hovedbogholder	1	1	31
	Bibliotekar	1	1	29
24.	Ingeniør	1	1	33
26.	Ingeniør	1	1	36
	Kontorchef	11	11	36
	Økonomisk-statistisk konsulent	1	1	36
29.	Departementschef	2	2	39

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

5 overassistenter i lønramme 15

1 arkivar

1 bogholder

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
II kontorchef	2.100
1 økonomisk-statistisk konsulent	2.100
2 departementschefer	4.200

Stis. 2.

Direktoratet for sygekassevæsenet.

7.	Betjentformand	1	1	8
9.	Arkivassistent	1	1	7
	Assistent	10		
	Assistent		9	7
	do.		1	9
15.	Kasserer	1	1	16
	Overassistent	7		
	Overassistent		3	15
	Kancellist		4	17
18.	Regnskabsfører	1	1	20
	Revisor	11		
	Revisor		9	21
	do.		2	25
21.	Revisor	1	1	25
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	21	21	jfr. § 30
26.	Kontorchef	4	4	36
28.	Direktør for sygekassevæsenet	1	1	38

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69

Klassifi-
cerede
stillinger

Løn-
ramme

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

3 overassistenter i lønramme 15

1 regnskabsfører i lønramme 20

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

4 kontorchefer	2.100
1 direktør	600

Stk. 3.

Invalideforsikringsretten.

2. Kontorassistent	2	2	1
3. Arkivbetjent	7		
Arkivbetjent		6	3
do.		1	5
Kontorbetjent	4	4	3
7. Betjentformand	1	1	8
9. Arkivassistent	5		
Arkivassistent		3	7
do.		1	9
do.		1	12
Assistent	12		
Assistent		8	7
do.		2	9
Overassistent		2	12
15. Overassistent	21		
Overassistent		19	15
Kancellist		2	17
18. Kasserer	1	1	21
21. Rejseinspektør	1	1	25
23. Inspektør	1	1	29
19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	30	30	jfr. § 30
26. Kontorchef	3	3	36
28. Formand for Invalideforsikringsretten	1	1	38

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

1 arkivassistent i lønramme 9

19 overassistenter i lønramme 15

1 rejseinspektør i lønramme 25

1 inspektør i lønramme 29

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

3 kontorchefer	2.100
1 retsformand	600

Stk. 4.

Revaliderings- og forsorgsdirektoratet.

3. Arkivbetjent	3	3	3
Kontorbetjent	1	1	3
7. Betjentformand	1	1	8
9. Arkivassistent	1	1	7
Assistent	10		
Assistent		7	7
do.		3	9

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbe- tegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
15.	Overassistent	3	3	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad	1	1	17
	Bogholder	1	1	18
18.	Kontorfuldmægtig af 1. grad	2	2	20
	Kasserer	1	1	21
	Revisor	2	2	21
21.	Bogholder	1	1	25
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	7	7	jfr. §30
25.	Særforsorgskonsulent	1	1	35
26.	Kontorchef	5	5	36
28.	Revaliderings- og forsorgsdirektør	1	1	38
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	3 overassistenter i lønramme 15			
	2 kontorfuldmægtige af 1. grad i lønramme 20			
Stillingen som særforsorgskonsulent nedlægges ved ledighed.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	5 kontorchef			2.100
	1 revaliderings- og forsorgsdirektør			2.100
Stk. 5.				
<i>Direktoratet for ulykkesforsikringen.</i>				
2.	Kontorassistent	10	10	1
3.	Kontorbetjent	3	3	3
7.	Betjentformand	1	1	8
9.	Assistent	10		
	Assistent		7	7
	do		3	9
15.	Kasserer	1	1	18
	Overassistent	9		
	Overassistent		5	15
	Kancellist		2	17
	do		2	18
18.	Bogholder	1	1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	29	29	jfr. § 30
26.	Chefaktuar	1	1	36
	Kontorchef	3	3	36
28.	Direktør for ulykkesforsikringen	1	1	38
Den lønmæssige placering af 5 stillinger som overassistent i lønramme 15 optages til overvejelse ved ledighed.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	3 kontorchef			2.100
	1 direktør			600
Stk. 6.				
<i>Ankenævnene for invalide- og ulykkesforsikring.</i>				
9.	Assistent	2		
	Assistent		1	7
	do		1	9
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	3	3	jfr. §30
26.	Kontorchef	1	1	36
28.	Formand for ankenævnene	1	1	38

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69Klassifi-
cerede
stillinger~
ramme

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 kontorchef	2.100
1 formand for ankenævnene	1.500

Stk. 7.*Direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen.*

3. Kontorbetjent	1	1	3
7. Betjentformand	1	1	7
9. Assistent	3		
Assistent		2	7
do.		1	9
15. Kasserer	1	1	18
Overassistent	3	3	15
Socialrådgiver	1	1 jfr.	§ 30
18. Bogholder	1	1	21
Socialrådgiver	1	1	21
19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	35	35 jfr.	§30
21. Børneværnskonsulent	14	14	25
22. Eevisor	2	2	27
23. Inspektør af 2. grad	5		
Inspektør		5	31
25. Inspektør af 1. grad	2		
Inspektør		1	34
do.		1	35
Undervisningskonsulent	1	1	35
26. Kontorchef	4	4	36
Pædagogisk-psykologisk konsulent	1	1	36
Økonomiinspektør	1	1	36
28. Direktør	1	1	38

Den lønmæssige placering af 3 stillinger som overassistent i lønramme 15 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 inspektør i lønramme 34	1.800
4 kontorchef	2.100
1 pædagogisk-psykologisk konsulent	2.100
1 direktør	1.500

Stk. 8.*Landsnævnet for børne- og ungdomsforsorg.*

9. Assistent	3		
Assistent		2	7
Overassistent		1	12
15. Overassistent	1	1	15
19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	8	8 jfr.	§ 30
25. Inspektør	1	1	33
26. Kontorchef	1	1	36
28. Formand	1	1	38

Den lønmæssige placering af 1 stilling som overassistent i lønramme 15 optages til overvejelse ved ledighed.

Hidtidig
løn-
klasse

StUllngsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69Klassifi-
cerede
stillinger~
ramme

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 kontorchef	2.100
1 formand	600

Stk. 9.*Social forskningsinstituttet.*

19./24. Forskningsassistent	4	4	jfr. § 30
25. Forskningsleder	3	3	35
Leder af teknisk afdeling	1	1	35
28. Direktør for socialforskningsinstituttet	1	1	38

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
3 forskningsledere	1.500
1 leder af teknisk afdeling	1.500
1 direktør	600

Stk. 10.*Statens åndssvageforsorg.*

28. Forsorgschef	1	1	38
----------------------------	---	---	----

Til stillingen som forsorgschef knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 2.100 kr.

Stk. 11.*Revalideringscentrene.*

15. Overassistent	1	1	15
18. Bogholder	1	1	20
23. Revalideringssouschef	12	12	32
26. Revalideringschef	12	12	36

1 stilling som overassistent og 1 stilling som bogholder nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 revalideringschefer	1.500

Stk. 12.*Statens institutioner for blinde, døve, talelidende og tunghøre.**A. Blindeinstitutterne samt trykkeriet og biblioteket for blinde.*

3. Pedel	2	2	5
7. Håndværker	1	1	7
9. Overassistent	1	1	12
10. Oldfrue	2	2	10
Økonoma	2	2	17
12. Gartner	1	1	14
13. Børnehavelærerinde	2	2	13
Fritidshjemslærer	1	1	13
Håndværksassistent	2	2	13
Plejemoder	5	5	13
Socialrådgiver	1	1	jfr. § 30
14. Håndværksmester	3	3	16
Teknisk leder af trykkeriet	1	1	17
15. Plejemoder ved Refsnæs	1	1	18
Sygeplejerske	3	3	15
Teknisk leder af afdelingen for lydbogen	1	1	17

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- eerede stillinger	ramme
17./23.	Lærer og overlærer	41		
	Lærer og overlærer		39jfr.stk.13	
	Inspektør	2	34	
18.	Bogholder	1	1	20
20.	Bibliotekar	1	1	22
23.	Leder af Raklevgården	1	1	28
25.	Biblioteksleder ved statens bibliotek for blinde	1	1	34
27.	Forstander for statens institutter for blinde og svagsynede ...	2	2	37
	Overlæge	1	1	37
28.	Administrationschef	1	1	38
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	1 bogholder i lønramme 20			
	1 leder af Raklevgården i lønramme 28			
Stillingen som administrationschef nedlægges ved ledighed.				
Til stillingen som overlæge knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 3.000 kr.				
B. Statens skoler for døve og svært tunghøre børn, under søg elses- og vejledningsklinikken for døve og svært tunghøre børn samt statens specialskole i Thorshavn.				
3.	Pedel	4	4	5
	Plejeassistent	4	4	5
9.	Assistent	1	1	7
10.	Oldfrue	1	1	10
	Økonoma	3		
	Økonoma		2	11
	Økonoma		1	17
13.	Børnehave lærerinde	22	22	13
	Fritidshjems lærer	2	2	13
	Plejemoder	10	10	13
15.	Overassistent	1	1	15
	Sygeplejerske	2	2	15
17./23.	Lærer og overlærer	147		
	Lærer og overlærer		142jfr.stk.13	
	Inspektør		5	34
19./24.	Psykolog	3	3	jfr. § 30
25.	Forstander for statens specialskole i Thorshavn	1	1	34
	Laboratorieleder	1	1	34
26.	Laboratorieleder	1	1	36
	Forstander	2		
	Forstander for statens skole for svært tunghøre børn i Køben- havn		1	36
	Forstander for statens skole for døve og svært tunghøre børn i Ålborg		i	36
	Chefen for statens undersøgelses- og vej ledningsklinik for døve og svært tunghøre børn	1	1	36
27.	Forstander	3		
	Forstander for statens kostskole for døve i København		1	37
	Forstander for statens kostskole for døve og svært tunghøre børn i Fredericia		1	37

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
	Forstander for statens fortsættelsesskole for tunghøre og døve i Nyborg	1	37	
	Den lønmæssige placering af stillingen som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.			
	Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.		
	De af lærerpersonalet ved statens skoler for døve, der tillige fun- gerer som plejstilsyn, hver	720		
	1 lærer eller overlærer, der fungerer som leder af afdelingen i Vejle	660		
	1 forstander for statens skole for døve og svært tunghøre børn i Ålborg	1.200		
	C. <i>Institutterne for talelidende.</i>			
	3. Pedel	2	2	5
	9. Assistent	1	1	7
	10. Økonoma	2	2	11
	13. Børnehavelærerinde	12	12	13
	Fritidshjemslærer	3	3	13
	Plejemoder	4	4	13
	17.1"23. Lærer og overlærer	70		
	Lærer og overlærer	67jfr.stk.13		
	Inspektør	2		34
	Afdelingsleder i Ålborg	1		34
	18. Kontorfuldmægtig	1	1	20
	27. Forstander for statens institutter for talelidende	2	2	37
	Den lønmæssige placering af stillingen som kontorfuldmægtig i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.			
	Der tillægges den lærer eller overlærer der fungerer som leder af afdelingen i Odense et særligt tillæg med et grundbeløb på 840 kr.			
	D. <i>Statens institutioner vedrørende tunghøre.</i>			
	5. Børnehavelærerinde	1	1	9
	Plejemoder	1	1	13
	17./23. Lærer og overlærer	37		
	Lærer og overlærer	35jfr.stk.13		
	Inspektør	2		34
	18. Kontorfuldmægtig	1	1	21
	Radiotekniker	1	1	21
	25. Ledende hørecentralpædagog	3	3	34
	26. Forstander	2		
	Forstander for statens høreinstitut i København	1		36
	Forstander for statens høreinstitut i Fredericia	1		36
	27. Overlæge	3	3	37
	Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.		
	1 forstander for statens høreinstitut i Fredericia	1.200		
	3 overlæger	3.000		

Stk. 13.

Stillingerne som lærer og overlærer henføres til lønramme 18, 26 og 28.

Oprykning til lønramme 26 sker, når de pågældende lærere i 2 år har oppebåret slut-
løn i lønramme 18.

Efter yderligere 4 års forløb oprykkes de pågældende lærere til lønramme 28 med
stillingsbetegnelse overlærer, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har
været tilfredsstillende.

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Ø ramme
Stk. 14.				
<i>Statsungdomshjemmene.</i>				
7.	Praktisk medhjælper	35		
	Assistent		25	8
	1. assistent		10	11
13.	Faglærer	13	13	14
	Socialrådgiver	4	4	jfr. § 30
14.	Afdelingsleder	4	4	16
	Faglærer	14	14	16
	Landbrugsbestyrer	1	1	16
15.	Afdelingsleder	5		
	Afdelingsleder		3	18
	do		2	20
	Socialrådgiver	1	1	jfr. § 30
17.	Afdelingsleder	1	1	20
	Lærer	8		
	Lærer/Overlærer		8	
18.	Regnskabsfører	1	1	20
	Socialrådgiver	1	1	21
19./24.	Psykolog	2	2	jfr. § 30
23.	Overlærer	5		
	Inspektør		5	28
25.	Forstander	4		
	Forstander		2	34
	do		2	35
27.	Forstander	1	1	37
Stillingerne som lærer/overlærer henføres til henholdsvis lønramme 18 og 25. De pågæl-				
dende lærere oprykkes i lønramme 25 og benævnes overlærer, når de har oppebåret				
slutløn i 2 år i lønramme 18, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har				
været tilfredsstillende.				
1 stilling som afdelingsleder i lønramme 20 ændres ved ledighed til 1 stilling som afdelings-				
leder i lønramme 18.				
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
2 afdelingsledere i lønramme 20				
1 regnskabsfører i lønramme 20				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
2 stillinger som forstander i lønramme 34				
2 stillinger som forstander i lønramme 35				
.900 .900				
§ 18. Arbejdsministeriet.				
<i>Arbejdsdirektoratet.</i>				
3.	Kontorbetjent	1	1	3
9.	Assistent	10		
	Assistent		7	7
	do		3	9
15.	Kasserer	1	1	17
	Overassistent	5		
	Overassistent		3	15
	Bogholder		1	18
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	18

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede BtUlinger	ramme
18.	Kontorfuldmægtig af 1. grad	1	1	20
19./24.	Psykolog	1	1	
	Pædagogisk konsulent	1	1	
	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	22	22	jfr. § 30
22.	Revisor	1	1	27
25.	Psykologisk konsulent	1	1	35
26.	Kontorchef	6	6	36
28.	Arbejdsdirektør	1	1	38

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

3 overassistenter i lønramme 15

1 kontorfuldmægtig af 1. grad i lønramme 20

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

6 kontorchefer 2.100

1 arbejdsdirektør 2.100

Stk. 2.

Direktoratet for arbejdstilsynet.

3.	Kontorbetjent	1	1	3
8.	Biblioteksassistent	1	1	9
9.	Assistent	5	5	7
15.	Overassistent	4		
	Overassistent		2	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		2	17
	Overbiblioteksassistent	1	1	17
	Sundhedsplejerske	1	1	17
	Tilsynsmester	27		
	Tilsynsmester		20	17
	do.		7	18
18.	Tilsynsmester	24	24	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	16	16	jfr. § 30
21.	Tilsynsmester	8	8	25
23.	do.	2	2	29
25.	Fabrikinspektør	8	8	34
	Fysiker ved statens institut for arbejdshygiejne	1	1	34
26.	Fabrikinspektør	20		
	Fabrikinspektør		15	36
	do.		5	36
	Forstander for statens institut for arbejdshygiejne	1	1	36
	Kontorchef	2	2	36
27.	Overlæge	1	1	37
	Teknisk underdirektør	1	1	37
28.	Direktør for arbejdstilsynet	1	1	38

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

8 fabrikinspektører i lønramme 34 2.400

1 fysiker ved statens institut for arbejdshygiejne 2.400

5 fabrikinspektører i lønramme 36 1.200

1 forstander 1.200

2 kontorchefer 2.100

1 overlæge 600

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69Klassifi-
cerede
stillinger, u-
ramme

1 teknisk underdirektør	600		
I direktør	1.500		

§ 19. Økonomiministeriet.

Danmarks statistik.

2. Kontorassistent	2	2	2
7. Betjentformand	1	1	8
9. Assistent	68		
Assistent		31	7
do		22	9
Overassistent		15	12
10. Betjentformand	1	1	10
15. Overassistent	26		
Overassistent		11	15
Kancellist		14	17
do		1	18
18. Afdelingsleder	4	4	20
Bogholder	1	1	20
19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	40	40	jfr. § 30
26. Chef for hulkortafdelingen	1	1	36
Kontorchef	10	10	36
Regnskabskyndig konsulent	1	1	36
28. Afdelingschef	2	2	38
29. Rigsstatistikere	1	1	39

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

- II overassistenter i lønramme 15
- 4 afdelingsledere
- 1 bogholder

Antallet af stillinger som sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær nedsættes med 3 ved første indtrædende ledighed, efter at 3 uden for nummer værende tjenestemænd har genoptaget deres tjeneste.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 chef for hulkortafdelingen	2.100
10 kontorchef	2.100
1 regnskabskyndig konsulent	2.100
2 afdelingschefer	2.700
1 rigsstatistiker	4.800

§ 20. Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Departementet.

3. Ministerialb et jent	1	1	5
9. Assistent	17		
Assistent		11	7
do		3	9
Overassistent		3	12
10. Betjentformand	1	1	10
15. Overassistent	9		
Overassistent		7	15
Kancellist		2	17

nidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
18.	<i>Bogholder.</i>	3		
	Bogholder		1	20
	Kontorfuldmægtig		2	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	26	26	jfr. § 30
21.	Bogholder	1	1	25
26.	Kontorchef	7	7	36
	Statistisk konsulent	1	1	36
28.	Afdelingschef	2	2	38
29.	Departementschef	1	1	39
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	7 overassistenter i lønramme 15			
	1 bogholder i lønramme 20			
	2 kontorfuldmægtige			
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	7 kontorchefer			2.100
	1 statistisk konsulent			2.100
	2 afdelingschefer			2.700
	1 departementschef			4.200
Stk. 2.				
<i>Danmarks forvaltningshøjskole.</i>				
3.	Kontorbetjent	1	1	5
15.	Overassistent	1	1	15
26.	Kontorchef	1	1	36
28.	Direktør	1	1	38
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	1 kontorchef			2.100
	1 direktør			600
§ 21. <i>Handelsministeriet.</i>				
<i>Departementet.</i>				
3.	Ministerialbetjent/chauffør	2	2	5
9.	Assistent	14		
	Assistent		7	7
	Assistent		2	9
	Overassistent		5	12
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	Overassistent	5		
	Overassistent		3	15
	Kancellist		1	17
	do		1	18
18.	Arkivar	2	2	20
	Bogholder	1	1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	58	58	jfr. § 30
26.	Konsulent i fremmede landes erhvervsret	1	1	36
	Konsulent i nordiske anliggender	1	1	36
	Konsulent i søfarts-sociale spørgsmål	1	1	36
	Kontorchef	9	9	36
	Økonomisk konsulent	1	1	36
28.	Afdelingschef	3	3	38

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, r d m m e
----------------------------	---------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	----------------

29. Departementschef	1	1	39
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:			
3 overassistenter i lønramme 15			
1 arkivar			
1 stilling som arkivar nedlægges ved ledighed.			
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:		Kr.	
1 konsulent i fremmede landes erhvervsret		2.100	
1 konsulent i nordiske anliggender		2.100	
1 konsulent i søfarts-sociale spørgsmål		2.100	
9 kontorchefer		2.100	
1 økonomisk konsulent		2.100	
3 afdelingschefer		2.700	
1 departementschef		4.200	

Stk. 2.

Forsikringsrådet.

2. Kontorassistent	2	2	3
3. Kontorbetjent	1	1	5
9. Assistent	1	1	9
15. Bogholder	1	1	18
Overassistent	2	2	15
17. Eevisor	1	1	21
19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	6	6	jfr. § 30
26. Beregner	1	1	36
Chefaktuar	1	1	36
Chef for økonomisk-statistisk kontor	1	1	36
Kontorchef	1	1	36
Revisionschef	1	1	36
27. Næstformand	1	1	37
28. Formand	1	1	38

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:		Kr.	
1 chef for økonomisk-statistisk kontor		2.100	
1 kontorchef		2.100	
1 næstformand		1.200	
1 formand		1.500	

Stk. 3.

Aktieselskabsregisteret.

2. Kontorassistent	4	4	2
7. Betjentformand	1	1	7
9. Assistent	3	3	9
15. Overassistent	1		
Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	17
19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	14	14	jfr. § 30
26. Kontorchef	2	2	36
28. Overregistrator	1	1	38

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:		Kr.	
2 kontorchefer		2.100	
1 overregistrator		1.500	

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Nonne- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	- ramme
Stk. 4.				
<i>Direktoratet for patent- og varemærkevæsenet m.v.</i>				
2.	Kontorassistent	12	12	2
8.	Biblioteksassistent	2	2	9
9.	Assistent	9		
	Assistent		3	7
	do.		2	9
	Overassistent		4	12
	Fotograf	1	1	7
10.	Varmemester	1	1	10
15.	Overassistent	4		
	Overassistent		3	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	18
18.	Bogholder	1	1	21
	Fuldmægtig	1		
	Kontorfuldmægtig af 1. grad		1	20
	Ingeniør	4	4	22
	Kasserer	1	1	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	6	6	jfr. § 30
21.	Bibliotekar	1	1	28
26.	Afdelingsingeniør	3	3	36
	Kontorchef	2		
	Kontorchef		1	36
	Registrator af varemærker og mønstre		1	36
27.	Overingeniør	1	1	37
28.	Direktør	1	1	38
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	3 overassistenter i lønramme 15			
	1 kontorfuldmægtig af 1. grad			
	1 kasserer			
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	1 kontorchef		2.100	
	1 registrator af varemærker og mønstre		2.700	
	1 direktør		2.700	

Stk. 5.*Statsprøveanstalten.*

2.	Kontorassistent	3	3	2
7.	Laborant	5	5	7
10.	Laboratoriemester	2	2	10
18.	Bogholder	1	1	20
	Ingeniør	2	2	22
23.	Laboratorieingeniør	2	2	32
26.	Afdelingsingeniør	4	4	36
28.	Direktør	1	1	38

Den lønmæssige placering af en stilling som bogholder optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 direktør 600

Stk. 6.*Justervæsenet.*

9.	Assistent	1	1	7
----	---------------------	---	---	---

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
15.	Kasserer	1	1	18
	Værkfører	1	1	17
25.	Afdelingsingeniør	2	2	34
26.	Justérdirektør	1	1	36
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:			Kr.	
	1 afdelingsingeniør			900
	1 afdelingsingeniør			2.400

Stk. 7.*Tilsynet med banker og sparekasser m. v.*

9.	Assistent	4		
	Assistent		1	7
	do.		1	9
	Overassistent		2	12
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og inspektør af 2. grad	7	7	jfr. § 30
26.	Inspektør af 1. grad	6	6	36
29.	Direktør	1	1	39
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:			Kr.	
	6 inspektører af 1. grad			2.100
	1 direktør			3.300

Stk. 8.*Statens kontrol med ædle metaller.*

7.	Laboratoriebetjent	1	1	7
10.	Laboratoriemester	1	1	10
15.	Bogholder	1	1	15
19./24.	Kontrollør af 2. og 1. grad	4	4	jfr. § 30
25.	Overkontrollør	1	1	34
26.	Statsgardein	1	1	36

Den lønmæssige placering af en stilling som bogholder optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:		Kr.
1	overkontrollør	900

Stk. 9.*Monopoltilsynet.*

2.	Kontorassistent	3	3	2
9.	Assistent	2		
	Assistent		1	7
	Overassistent		1	12
15.	Overassistent	2		
	Kancellist		2	17
18.	Fuldmægtig	1	1	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	37	37	jfr. § 30
21.	Fuldmægtig	2	2	25
26.	Kontorchef	8		
	Kontorchef		7	36
	Underdirektør		1	36
28.	Direktør		1	38

Den lønmæssige placering af 1 stilling som fuldmægtig i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	L ramme
----------------------------	---------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	------------

Følgende stillinger nedlægges ved ledighed:

2 fuldmægtige i lønramme 25

1 kontorchef

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
7 kontorchefer	2.100
1 underdirektør	3.300
1 direktør	5.100

Stk. 10.

Sekretariatet for Danmarks erhvervsfond.

28. Direktør	1	1	38
------------------------	---	---	----

Til stillingen som direktør knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 1.500 kr.

Stk. 11.

Direktoratet for egnsudvikling.

15. Overassistent	1	1	15
26. Driftsøkonomisk konsulent	1	1	36
Kontorchef	2	2	36
28. Direktør	1	1	38

Den lønmæssige placering af 1 stilling som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Stillingen som driftsøkonomisk konsulent nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 driftsøkonomisk konsulent	2.100
2 kontorchefer	2.100
1 direktør	1.500

Stk. 12.

Statens husholdningsråd.

13. Forsøgsassistent	3	3	13
Konsulent	6	6	14
15. Afdelingsforsøgsassistent	1	1	18
Afdelingskonsulent	2	2	18
27. Forstander	1	1	37

Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 forstander	600

Stk. 13.

Skibsregistret.

9. Assistent	1	1	7
15. Overassistent	1		
Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	18
19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	1	1	jfr. § 30
27. Chef for skibsregistret	1	1	37
Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.		
1 chef for skibsregistret			1.200

Stk. 14.

Mønstrings- og forhyringsvæsenet.

9. Assistent	6		
Assistent		2	7
Forhyrings- og mønstringsmand		4	12

Hidtidig løn- klasse	1.	Stillingsbetegnelse	april	Norme- ring pr. 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
15.		Forhyringsmand		4	4	15
		Forhyrings- og mønstringsmand		2	2	15
18.		Fuldmægtig		2	2	20
25.		Mønstringschef i København		1	1	35
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:						
		4 forhyringsmænd				
		2 forhyrings- og mønstringsmænd i lønramme 15				
		2 fuldmægtige				
Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.		
		1 mønstringschef i København				1.500

Stk. 15.*Direktoratet for statens skibstilsyn.*

2.	Kontorassistent	3	3	3
3.	Kontorbetjent	1	1	5
9.	Assistent	2	2	7
15.	Bogholder	1	1	17
	Overassistent	3		
	Overassistent		2	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	17
	Prøvemester	1	1	17
18.	Prøvemester	1	1	20
	Skibsinspektør	19	19	20
21.	Leder af radioafdelingen	1	1	28
	Prøveinspektør	1	1	28
23.	Inspektør	1	1	29
	Skibsinspektør	22		
	Skibsinspektør		20	29
	Inspektoratsleder		2	34
25.	Skibsinspektør	11		
	Skibsinspektør		9	34
	Inspektoratsleder		2	34
26.	Kontorchef	1	1	36
	Overskibsinspektør	4	4	36
28.	Direktør	1	1	38

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

- 2 overassistenter
- 1 prøvemester i lønramme 20
- 19 skibsinspektører i lønramme 20

1 stilling som overassistent nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.	
		4 inspektoratsledere			900
		1 kontorchef			2.100
		1 direktør			1.500

Stk. 16.*Statens istjeneste.*

18.	Maskinmester	3		
	1. maskinmester		2	20
	Skibsmaskinmester		1	21
21.	Skibsmaskinchef	2	2	26
23.	Skibsmaskinchef	2	2	33

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	- ramme
----------------------------	---------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	------------

Stk. 17.*Direktoratet for søfartsuddannelsen.*

9. Assistent	1	1	7
15. Overassistent	1	1	15
26. Inspektør	2	2	35
28. Direktør	1	1	38

Den lønmæssige placering af 1 stilling som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

2 inspektører	.900
1 direktør	.600

Stk. 18.*Navigationsskolerne.*

3. Pedel	1	1	3
17. og 23. Lærer og overlærer	38	38	
25. Forstander	4	4	34

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

2 forstandere	.900
1 do	1.800
1 do	2.400

Stillingerne som lærer og overlærer henføres til lønrammerne 20, 27 og 29.

Oprykning til lønramme 27 sker, når de pågældende lærere i to år har oppebåret slutløn i lønramme 20. Efter yderligere 4 års forløb oprykkes de pågældende lærere til lønramme 29 med stillingsbetegnelsen overlærer, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Stk. 19.*Statens sømandsskoler.*

10. Lærer af 2. grad	4	4	11
15. Lærer af 1. grad	12	12	18
18. Inspektør	3	3	21
23. Forstander	3	3	29

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

3 inspektører	.780
3 forstandere	1.500

§ 22. Ministeriet for offentlige arbejder.*Departementet.*

3. Ministerialbetjent/chauffør	3	3	5
9. Assistent	3		
Assistent	1		7
do	2		9
10. Betjentformand	1	1	10
15. Overassistent	2		
Overassistent	1		15
Kancellist	1		18
19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	21	21	jfr. §30
26. Kontorchef	3	3	36
Økonomisk konsulent	1	1	36
29. Departementschef	1	1	39

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 09	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
----------------------------	---------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	------------

Den lønmæssige placering af 1 stilling som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
3 kontorchefer	2.100
1 økonomisk konsulent	2.100
1 departementschef	4.200

Stk. 2.

Kommissarier ved statens ekspropriationer.

29. Kommissarius ved statens ekspropriationer	2	2	39
Til hver af stillingerne som kommissarius knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 1.200 kr.			

Stk. 3.

Tilsyn med privatbanerne.

15. Overassistent	1	1	18
23. Ingeniør	1	1	32
25. Kontorchef	1	1	34
28. Direktør	1	1	38

Stk. 4.

Elektricitetsrådet.

26. Afdelingsingeniør	1	1	36
27. Overingeniør	1	1	37
Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.		
1 overingeniør			1.800

Stk. 5.

Danmarks elektriske materielkontrol.

9. Assistent	2		
Overassistent	2	2	12
10. Lagerforvalter	1	1	10
15. Overassistent	1	1	15
Prøvemester	3	3	16
23. Ingeniør	1	1	32
26. Afdelingsingeniør	2	2	36
27. Direktør	1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingen som overassistent i lønramme 15 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 direktør	1.800

Stk. 6.

Auditøren under ministeriet for offentlige arbejder.

27. Auditør	1	1	37
Til stillingen som auditør knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 600 kr.			

Stk. 7.

Vejdirektoratet.

3. Chauffør	1	1	5
Postfører	1	1	5
7. Betjentformand	1	1	7
8. Biblioteksassistent	1	1	9

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Xorme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	~ ramme
9.	Assistent	8		
	Assistent	4	7	
	do.	2	9	
	Overassistent	2	12	
	Laboratorieassistent	1	1	12
15.	Overassistent	2	2	15
	Værkmester.	1	1	17
18.	Fuldmægtig (matrikeltekniker).	1	1	21
	Teknisk tegner.	1	1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær.	15	15	jfr. § 30
24.	Vejingeniør.	3	3	jfr. § 30
25.	Afdelingsingeniør.	6	6	34
26.	Afdelingsingeniør.	4	4	36
	Kontorchef.	4	4	36
27.	Overingeniør.	2	2	37
29.	Direktør.	1	1	39
Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15 tages op til overvejelse ved ledighed.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	6 afdelingsingeniører i lønramme 34	900		
	4 kontorchef.	2.100		
	2 overingeniører.	2.400		
	1 direktør	1.800		
<i>Stk. 8.</i>				
<i>Vandbyg ningsvæsenet.</i>				
3.	Fyrbøder og overfyrbøder.	15		
	Fyrbøder.	14	3	
	Overfyrbøder.	1	5	
	Kontorbud	1	3	
	Matros.	36	3	
	Slusemedhjælper ved kammerslusen i Ribe	1	3	
7.	Fører af mindre bugserbåd	2	9	
	Havnebetjent	25		
	Havnebetjent på prøve	5	7	
	Havnebetjent	18	8	
	do.	2	9	
	Maskin- og motorpasser.	2	8	
	Skibskok	6	8	
9.	Assistent	7		
	Assistent	4	7	
	do.	2	9	
	Overassistent	1	12	
	Tegner.	1	7	
10.	Formand.	4	10	
	Havnebetjent	7		
	Havnebetjent	3	10	
	do.	4	11	
	Hovmester.	3		
	Hovmester.	2	10	
	do.	1	11	

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
12.	Fører af uddybningsfartøj	2	2	14
	Havnevagtmester ved Årø Sund havn	1	1	14
	Pladsformand	4	4	14
15.	Arkivar	1	1	18
	Havneassistent	9		
	Havneassistent på prøve		1	17
	Havneassistent		8	17
	Ingeniør	2	2	16
	Maskinmester	8		
	Maskinmester		4	17
	Skibsmaskinmester		4	20
	Overassistent	3		
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		2	17
	do		1	18
	Sluseassistent i Hvide Sande	1	1	17
	Slusemester i Thorsminde	1	1	19
	Styrmand	3		
	Styrmand		2	17
	Overstyrmand		1	20
18.	Havnefoged	1	1	20
	Ingeniør og konstruktør	7	7	20
	Maskinmester	4		
	Skibsmaskinmester		2	20
	do		2	22
	Skibsfører	4		
	Skibsfører		2	21
	do		2	22
	Sluse- og havnemester i Hvide Sande	1	1	21
	Overstyrmand på S/P „Taurus“	1	1	20
21.	Havnemester	3	3	27
	Ingeniør og overkonstruktør	3	3	27
	Skibsmaskinmester	4		
	Skibsmaskinchef		1	26
	do		3	28
	Skibsfører	3		
	Skibsfører		2	26
	do		1	27
23.	Havnemester	3	3	29
	Hovedbogholder	1	1	29
	Ingeniør/overkonstruktør	10	10	32
	Inspektionsmaskinmester	1	1	33
	Skibsfører	4		
	Skibsfører		3	29
	do		1	32
	Skibsmaskinchef	1	1	31
24.	Ingeniør	2	2	jfr. § 30
25.	Havnemester	1	1	34
	Distriktsingeniør	2	2	34
26.	Distriktsingeniør	7	7	36
	Kontorchef	1	1	36

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
	Skibs- og maskininspektør	1	1	36
27.	Overingeniør	1	1	37
29.	Vandbygningsdirektør	1	1	39
Til nedennævnte stillinger knyttet særlige tillæg med følgende grundbeløb:		Kr.		
	2 distriktsingeniører i lønramme 34	2.400		
	4 distriktsingeniører i lønramme 36 (distriktschefer)	600		
	1 kontorchef	2.100		
	1 overingeniør	1.200		
	1 vandbygningsdirektør	1.800		
<i>Stk. 9.</i>				
<i>Luftfartsvæsenet.</i>				
3.	Brandmand	33	33	5
	Flyvelederbetjent	18	18	3
	Havnebetjent	54		
	Havnebetjent på prøve	16		2
	Havnebetjent	38		3
	Kontorbetjent	2	2	3
7.	Flyvelederbetjentformand	4	4	7
	Havnebetjentformand	2	2	7
	Underbrandmester	3	3	7
8.	Assistent (flyveledertjenesten)	36		
	Luftfartsmedhjælper	20		2
	Luftfartsassistent	16		9
	Assistent (øvrige tjenester)	108		
	Luftfartsmedhjælper	51		2
	Luftfartsassistent	57		9
9.	Kontorassistent af 1. grad	6		
	Kontorassistent af 1. grad	4		7
	do	1		9
	do	1		12
	Tegner	1	1	7
10.	Brandmester	3	3	11
	Kørselsforvalter	1	1	10
	Observatør	4	4	11
	Vagtmester	11		
	Vagtmester	9		10
	do	2		11
12.	Overvagtmester	3	3	13
	Underforvalter	2	2	13
15.	Flyveleder af 2. grad	49		
	Flyveleder på prøve	12		19
	Flyveleder af 2. grad	37		19
	Maskinmester	4		
	Maskinmester på prøve	1		16
	Maskinmester	3		16
	Overassistent	63		
	Overassistent	59		17
	do	4		19
	Overkontorassistent	1	1	15
	Overvagtmester	2	2	17

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
	Redningsleder	3	3	17
	Værkmester	2	2	17
18.	Flyveleder af 1. grad	25	25	23
	Fuldmægtig	1	1	20
	Korttegner	1	1	20
	<i>Luftfartskontrollør</i>	37		
	Luftfartskontroller		24	20
	do.		10	21
	do.		3	22
	Maskinmester	3	3	20
	Redningsleder	1	1	22
	Vagtinspektør	1	1	20
	Værkmester	4	4	20
21.	Flyverradiobestyrer	1	1	25
	Lufthavnschef	2	2	26
	Markforvalter	1	1	24
	<i>Maskinmester</i>	2		
	Maskinmester		1	24
	do.		1	27
	<i>Overflyveleder</i>	18		
	Overflyveleder		16	27
	do.		2	28
	<i>Overhondrollør</i>	12		
	Overkontrollør		3	24
	do.		9	25
	Værkmester	2	2	24
23.	Flyverradiobestyrer	1	1	29
	Lufthavnschef	1	1	29
	Luftfartsingeniør	1	1	32
	<i>Luftfartsinspektør</i>	14		
	Luftfartsinspektør		12	29
	do.		2	32
25.	Arkitekt	1	1	35
	Havneinspektør	1	1	34
	Hovedbogholder	1	1	34
	Luftfartsingeniør af 1. grad	1	1	35
	<i>Luftfartsinspektør</i>	3		
	Luftfartsinspektør		2	34
	do.		1	35
	Overmaskinmester	1	1	34
26.	Kontorchef	3	3	36
27.	Lufthavnschef	i	1	37
	Overingeniør	2	2	37
	Vicedirektør	1	1	37
29.	Direktør	1	1	39

Assisterter i flyveledertjenesten udnævnes til flyveledere af 2. grad, når de er godkendt til at udføre fly vekontroltjeneste.

Yngre personer med studentereksamen eller tilsvarende uddannelse, som antages med henblik på uddannelse som flyveledere, ansættes som medhjælpere.

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69
Klassifi-
cerede
stillinger
,
ramme

Personer, der er uddannet og har virket som militære flyveledere, piloter, flyvenavigatører eller lignende, og som antages til uddannelse som flyveledere, ansættes på prøve til stillinger som flyveledere af 2. grad.

Flyveledere af 2. grad oprykkes senest efter 6 år i lønramme 19 til lønramme 21.

Den lønmæssige placering af nedennævnte stillinger tages op til overvejelse ved ledighed:

- 1 overkontorassistent i lønramme 15
- 1 fuldmægtig i lønramme 20
- 1 korttegner i lønramme 20
- 24 luftfartskontrollører i lønramme 20
- 3 maskinmestre i lønramme 20
- 1 vagtinspektør i lønramme 20
- 3 værk mestre i lønramme 20

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 arkitekt	900
1 luftfartsingeniør af 1. grad	900
1 luftfartsinspektør i lønramme 35	900
3 kontorchefer	2.100
1 lufthavnschef i lønramme 37	600
2 overingeniører	1.200
1 vicedirektør	1.200
1 direktør	2.700

Stk. 10.

Danmarks geologiske undersøgelse.

3. Betjent og varmemester	1	1	5
9. Assistent	1		
Overassistent		1	12
Tegner	2		
Tegner på prøve		1	7
Tegner		1	7
10. Boremester	1	1	11
12. Konservator	1	1	13
18. Regnskabsfører	1	1	21
19./24. Fast videnskabelig assistent og afdelingsgeolog	20	20	jfr. § 30
25. Statsgeolog	6		
Statsgeolog		3	35
do.		3	36
27. Direktør	1	1	37

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

3 statsgeologer i lønramme 35	3.000
3 do. i lønramme 36	2.700
1 direktør	4.800

Stk. 11.

Statsbanerne.

2. Kontorassistent af 2. grad	688	
Kontorassistent af 2. grad på prøve	250	J
Kontorassistent af 2. grad	250	1
do.	188	3

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	j ramme
3.	<i>Banearbejder/banebetjent</i>	880		
	Banearbejder på prøve		30	2
	Banearbejder		400	3
	Banebetjent		450	5
	Banenæstformand	203	203	6
	Banevogter	11	11	3
	<i>Brobetjent</i>	50		
	Brobetjent på prøve		0	3
	Brobetjent		26	3
	do		24	5
	<i>Kontorbetjent</i>	14		
	Kontorbetjent		8	3
	do		6	5
	<i>Matros / Over matros</i>	551		
	Matros på prøve		81	3
	Matros		236	3
	Overmatros		234	5
	<i>Magasinarbejder</i>	75		
	Magasinarbejder på prøve		0	2
	Magasinarbejder		39	3
	do		36	5
	Overchauffør	3	3	5
	Portner	5	5	5
	<i>Portør / Over portør</i>	3050		
	Portør på prøve		250	2
	Portør		1239	3
	Overportør		1561	5
	<i>Remisearbejder</i>	674		
	Remisearbejder på prøve		20	2
	Remisearbejder		323	3
	do		331	5
	<i>Rutebilchauffør</i>	775		
	Rutebilchauffør på prøve		40	2
	Rutebilchauffør		380	3
	do		355	5
	<i>Signalarbejder / Signalbetjent</i>	60		
	Signalarbejder på prøve		4	2
	Signalarbejder		39	3
	Signalbetjent		17	5
	Signalnæstformand	7	7	5
	<i>Skibsfyrbøder / Over skibs fyrbøder</i>	208		
	Skibsfyrbøder på prøve		13	3
	Skibsfyrbøder		101	3
	Overskibsfyrbøder		94	5
	Togbetjent	570	570	5
	Vognopsynsmand	255	255	5
7.	<i>Baneformand</i>	30		
	Baneformand		12	7
	do		18	8
	<i>Banehåndværker</i>	30		

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
	Banehåndværker på prøve		1	7
	Banehåndværker		29	7
	<i>Banenæstformand</i>	157		
	Banenæstformand		89	7
	do		68	8
	Broformand	3	3	8
	Bådsmand	9	9	8
	Jernbanepakmester	3	3	7
	<i>Lokomotivmedhjælper</i>	200		
	Lokomotivmedhjælper på prøve		25	7
	Lokomotivmedhjælper		175	7
	Motormand	23	23	8
	Overkontorbetjent	16	16	7
	<i>Plantør</i>	2		
	Plantør på prøve		1	8
	Plantør		1	8
	<i>Rangerformand/Pakhus</i>	446		
	Rangerformand/Pakhusformand		273	7
	do		150	8
	do		23	9
	<i>Remiseformand</i>	33		
	Remiseformand		18	7
	do		15	8
	<i>Signalformand</i>	J	1	7
	<i>Signalmontør</i>	115		
	Signalmontør på prøve		15	7
	Signalmontør		90	7
	do		10	8
	<i>Trafikekspedient</i>	340		
	Trafikekspedient		221	7
	do		119	9
6.	<i>Trafikassistent</i>	479		
	Trafikmedhjælper		107	2
	Trafikassistent		347	9
	do		25	11
9.	<i>Kontorassistent af 1. grad</i>	483		
	Kontorassistent af 1. grad		250	7
	do		183	9
	do		50	12
9.	<i>Tegner</i>	20		
	Tegner		10	7
	do		10	9
10.	<i>Banehåndværkerformand</i>	4	4	10
	Brofoged	7	7	10
	Bådsmand	14	14	10
	Lokomotivassistent	100	100	10
	Lystrykker	1	1	10
	Mekaniker	85	85	10
	Overbaneformand	158	158	10
	Overbanehåndværker	73	73	10

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	~ ramme
	O versignalf ormand.....	17	17	10
	Plantør.....	6	6	10
	Rangermester I Pakhusmester.....	147		
	Rangermester/Pakhusmester.....		146	10
	do.....		1	11
	Remiseformand.....	25	25	10
	Stationsmester.....	60	60	10
	Togfører.....	500	500	10
	Trafikekspedient.....	60	60	10
12.	Banehåndværkerformand.....	6	6	13
	Elektrofører.....	35	35	13
	Konstruktør.....	30		
	Konstruktør på prøve.....		2	16
	Konstruktør.....		28	16
	Lokomotivfører.....	930		
	Lokomotivfører.....		905	13
	do. (kørelærer).....		25	14
	Over bane formand.....	71		
	Overbaneformand.....		65	13
	do.....		6	14
	Overmekaniker.....	13	13	13
	Oversignalformand.....	30	30	13
	Rangermester/Pakhusmester.....	98	98	13
	Remiseformand.....	15	15	13
	Stationsmester.....	102	102	13
	Togfører.....	300		
	Togfører.....		268	13
	do.....		32	14
15.	Depotleder.....	6	6	17
	Godsekspeditor.....	1	1	19
	Ingeniør I Konstruktør.....	39		
	Ingeniør.....		10	16
	Konstruktør.....		29	16
	Lokomotivfører.....	684	684	17
	Lokomotivinstruktør.....	5	5	17
	Lystykker.....	1	1	16
	Maskinmester.....	94		
	Maskinmester på prøve.....		10	17
	Maskinmester.....		59	17
	1. maskinmester.....		25	20
	Overkontorassistent.....	77		
	Overkontorassistent.....		72	17
	do.....		5	18
	Overmekaniker.....	4	4	16
	Overtrafikassistent.....	501		
	Overtrafikassistent.....		476	17
	do.....		25	19
	Plantør.....	2	2	17
	Rangermester/Pakhusmester.....	19	19	17
	Stationsforstander.....	1	1	19

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
	Stationsmester.	4	4	17
	Styrmand.	117		
	Styrmand på prøve		36	17
	Styrmand.		55	17
	Overstyrmand.		26	20
	Tegner.	48	48	16
	Vognmester.	26		
	Vognmester på prøve		10	16
	Vognmester.		16	17
	Værkmester I Lokomotivmester.	68		
	Værkmester/Lokomotivmester på prøve		38	16
	Værkmester/Lokomotivmester.		30	17
18.	Bygningsforvalter.	1	1	20
	Godsekspeditor.	22	22	21
	Ingeniør I Konstruktor.	53		
	Ingeniør.		13	22
	Konstruktor.		40	20
	Lokomotivinstruktør.	9	9	20
	Lokomotivmester.	33	33	20
	1. maskinmester.	65	65	20
	Overstyrmand.	65	65	20
	Signalmester.	7	7	20
	Skibsfører.	4		
	Skibsfører.		3	21
	do.		1	22
	Skibsmaskinmester.	3	3	21
	Stationsforstander.	39	39	21
	Tavlemester.	4	4	20
	Trafikkontrollør.	453		
	Trafikkontrollør.		68	20
	do.		340	21
	do.		45	22
	Vognmester.	17	17	20
	Værkmester.	53		
	Værkmester.		52	20
	do.		1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær.	16	16	jfr. § 30
21.	Billetkasserer.	23		
	Billetkasserer.		13	25
	do.		10	26
	Bureauforstander.	5		
	Bureauforstander.		4	25
	do.		1	26
	Driftsleder.	2	2	25
	Godsekspeditor.	18		
	Godsekspeditor.		13	25
	do.		5	26
	Ingeniør.	13	13	27
	Lokomotivmester.	28		

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
	Lokomotivmester		16	24
	do		12	25
	Materialforvalter 2		2	24
	Overbanemester 25		25	27
	Overkonstruktør 18		18	25
	Overtrafikkontrollør 89			
	Overtrafikkontrollør		12	24
	do		53	25
	do		21	27
	do		3	28
	Regnskabsfører 3		3	25
	Skibsfører 17			
	Skibsfører		15	27
	do		2	28
	Skibsmaskinchef 15			
	Skibsmaskinchef		14	26
	do		1	28
	Stationsforstander 59			
	Stationsforstander		50	25
	do		9	26
	Stationsleder 31			
	Stationsleder		16	25
	do		12	26
	do		3	27
	Tavlemester 3		3	24
	Vognmester 3		3	24
	Værkmester 50			
	Værkmester		26	24
	do		24	25
23.	Billetkasserer 2		2	29
	Bureauforstander 2		2	29
	Godsekspeditor 10			
	Godsekspeditor		4	29
	do		6	31
	Ingeniør 18			
	Ingeniør		17	32
	do		1	33
	Inspektionsmaskinmester 1		1	33
	Overbanemester 30		30	32
	Overkonstruktør 6		6	32
	Regnskabsfører 2		2	29
	Signalingeniør 10		10	32
	Skibsfører 56			
	Skibsfører		10	30
	do		41	31
	do		4	32
	do		1	33
	Skibsmaskinchef 71			
	Skibsmaskinchef		10	29
	do		41	30

	Skibsmaskiuchef.		4	31
	do.		16	33
	<i>Stationsforstander.</i>	43		
	Stationsforstander.		26	29
	do.		12	31
	do.		5	32
	<i>Trafikinspektør.</i>	31		
	Trafikinspektør.		13	29
	do.		10	30
	do.		8	32
24.	Banearkitekt.	6	6	jfr. § 30
	Baneingeniør.	3	3	jfr. § 30
	Maskiningeniør.	1	1	jfr. § 30
	Signalingeniør.	1	1	jfr. § 30
25.	Afdelingsarkitekt.	5	5	34
	<i>Afdelingsingeniør.</i>	25		
	Afdelingsingeniør.		23	34
	do.		2	35
	Godsekspeditor.	3	3	34
	Sektionsingeniør.	3	3	34
	Skibsfører.	17	17	34
	Stationsforstander.	20	20	34
	<i>Trafikinspektør.</i>	16		
	Trafikinspektør.		12	34
	do.		4	35
26.	Afdelingsarkitekt.	7	7	36
	<i>Afdelingsingeniør.</i>	36		
	Afdelingsingeniør.		2	35
	do.		34	36
	Bureau forstander.	1	1	36
	Forstander for billet- og blanketforvaltningen.	1	1	36
	Forstinspektør.	2	2	36
	Kontorchef.	16	16	36
	Laboratorief orstander.	1	1	36
	Overforstander.	1	1	36
	Sektionsingeniør.	27	27	36
	Skibsinsepektør.	1	1	36
	Skibsmaskininspektør.	1	1	36
	Stationsforstander.	12	12	36
	Trafikinspektør.	6	6	36
27.	Overarkitekt.	1	1	37
	Overbaneingeniør.	2	2	37
	Overingeniør.	4	4	37
	Overmaskiningeniør.	2	2	37
	Oversignalingeniør.	2	2	37
	Overtrafikinspektør.	2	2	37
	Regnskabschef.	1	1	37
	Rutebilchef.	1	1	37
	Søfartschef.	1	1	37
	Værkstedschef.	2	2	37

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	nr. ramme
28.	Distriktschef	2	2	38
29.	Afdelingschef	6	6	39
30.	Generaldirektør	1	1	40

De ved lovens ikrafttræden ansatte magasinpassere, magasinnæstformænd, overbanehåndværkere og oversignalmontører bevarer deres hidtidige stillingsbetegnelse.

Stillingerne som jernbanepakmester nedlægges ved ledighed.

Indtil ledighed indtræder i 1 til lønramme 13 hørende stilling som oversignalformand, er antallet af stillinger i lønramme 10 midlertidigt 1 lavere.

Indtil ledighed indtræder i 1 til lønramme 13 hørende stilling som stationsmester, er antallet af stillinger i lønramme 10 midlertidigt 1 lavere.

Indtil ledighed indtræder i 1 til lønramme 13 hørende stilling som oversignalformand, er antallet midlertidigt 1 højere.

Indtil ledighed indtræder i 1 til lønramme 13 hørende stilling som stationsmester, er antallet midlertidigt 1 højere, og indtil ledighed indtræder i 8 til lønramme 21 hørende stillinger samt i 1 til lønramme 10 hørende stilling som stationsforstander, er antallet midlertidigt 9 lavere.

Stillingen som godsekspeditor i lønramme 19 nedlægges ved ledighed.

6 stillinger som lokomotivfører (kørelærere i dampdriften) i lønramme 17 nedlægges ved ledighed.

1 stilling som stationsforstander i lønramme 19 omdannes ved ledighed til 1 stilling som stationsmester i lønramme 13.

Indtil ledighed indtræder i 1 til lønramme 25 hørende stilling som godsekspeditor, er antallet af stillinger i lønramme 21 midlertidigt 1 lavere.

Indtil ledighed indtræder i 8 til lønramme 21 hørende stillinger som stationsforstander, er antallet midlertidigt 8 højere, og indtil ledighed indtræder i 2 til lønramme 25 hørende stillinger som stationsforstander, er antallet midlertidigt 2 lavere.

6 stillinger som værkfører i lønramme 20 omdannes ved ledighed til stillinger som lokomotivmester i samme lønramme. Samtidig optages stillingernes lønmæssige placering til overvejelse.

5 stillinger som ekspeditionssekretær omdannes ved ledighed til 3 stillinger som overtrafikkontrollør og 2 stillinger som trafikinspektør. Samtidig optages stillingernes lønmæssige placering til overvejelse.

Indtil ledighed indtræder i 1 til lønramme 25 hørende stilling som godsekspeditor, er antallet midlertidigt 1 højere.

Indtil ledighed indtræder i 3 stillinger som ekspeditionssekretær, er antallet af stillinger som overtrafikkontrollør midlertidigt 3 lavere.

Indtil ledighed indtræder i 2 til lønramme 25 hørende stillinger som stationsforstander, er antallet midlertidigt 2 højere.

2 stillinger som værkfører i lønramme 24 omdannes ved ledighed til stillinger som lokomotivmester i samme lønramme.

Indtil ledighed indtræder i 2 stillinger som ekspeditionssekretær, er antallet af stillinger som trafikinspektør i lønramme 29, 30 eller 32 midlertidigt 2 lavere.

Stillingerne som baneingeniør, signalingeniør, maskiningeniør og banearkitekt, der aflønnes i henhold til § 30 nedlægges ved ledighed.

De ved denne lovs ikrafttræden fast ansatte håndværkere og arbejdere ved statsbanerne undergives alle i tjenestemandsoven fastsatte almindelige bestemmelser for statstjenestemænd med undtagelse af lønningsbestemmelser. Endvidere undergives de de for tjenestemænd gældende pensionsbestemmelser samt bestemmelserne om efterindtægt. I pensionsmæssig henseende henføres håndværkere til lønramme 7 og arbejdere til lønramme 5.

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69

Klassifi-
cerede
stillinger

Løn-
ramme

For de ovenfor omhandlede håndværkere og arbejdere, der overgår i tjenestemandstillinger under statsbanerne som værkfører, tavlemester, vognmester, lokomotivmester, magasinarbejder, portner eller kontorbetjent, kan der bortses fra den i tjenestemandsløven nævnte prøvetjeneste, dersom vedkommende har været fast ansat i mindst 4 år, for så vidt overgangen skyldes tilskadekomst i tjenesten, i mindst 2 år.

Den lønmæssige placering af følgende stillinger i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed:

- 9 lokomotivinstruktører
- 17 lokomotivmestre
- 7 signalmestre
- 4 tavlemestre
- 68 trafikkontrollører
- 12 vognmestre
- 22 værkførere

Der kan ydes indtil 475 portører/overportører hver et særligt tillæg med grundbeløb 150 kr. for varetagelsen af stillinger, hvis indhold er ændret ved arbejdsomlægning.

Der ydes togbetjente og vognopsynsmænd, som i 2 år har oppebåret slutløn i lønramme 5, et særligt tillæg med grundbeløb 150 kr.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

2 skibsførere i lønramme 28	360
1 skibsmaskinchef i lønramme 28	360
5 afdelingsarkitekter i lønramme 34	900
7 afdelingsingeniører i lønramme 34	900
16 afdelingsingeniører i lønramme 34	2.400
1 godsekspeditor i lønramme 34	900
3 sektionsingeniører i lønramme 34	2.400
2 skibsførere i lønramme 34	900
10 stationsforstandere i lønramme 34	900
4 afdelingsingeniører i lønramme 35	900
4 trafikinspektører i lønramme 35	900
1 afdelingsarkitekt i lønramme 36	600
5 afdelingsingeniører i lønramme 36	600
2 afdelingsingeniører i lønramme 36	2.100
16 kontorchefer i lønramme 36	2.100
3 stationsforstandere i lønramme 36	1.200
1 stationsforstander i lønramme 36	2.100
5 trafikinspektører i lønramme 36	1.200
1 overarkitekt	1.800
2 overbaneingeniører	600
4 overingeniører	1.800
2 overmaskiningeniører	600
2 oversignalingeniører	600
2 overtrafikinspektører	600
1 regnskabschef	1.800
1 rutebilchef	1.800
1 søfartschef	1.800
2 værkstedschefer	600
2 distriktschefer	2.100
6 afdelingschefer	2.700
1 generaldirektør	4.200

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	T ramme
<i>Stk. 12.</i>				
<i>Post- og telegrafvæsenet.</i>				
1.	Landpostbud	43	43	
2.	Kontorassistent af 2. grad	2099		
	Kontorassistent af 2. grad på prøve		740	1
	Kontorassistent af 2. grad		559	1
	do		800	3
3.	Chauffør/ over chauffør	169		
	Chauffør		77	3
	Overchauffør		92	5
	Kontorbud	15		
	Kontorbud		6	3
	do		9	5
	Landpostbud	2899		
	Landpostbud på prøve		80	2
	Landpostbud		1153	3
	do		1666	5
	Matros/overmatros	3	3	5
	Postbud I overpostbud / overtelegr af bud	5925		
	Postbud på prøve		966	2
	Postbud		2007	3
	Overpostbud/overtelegrafbud		2952	5
	Telegraf arbejder jmontør	38		
	Telegraf arbejder på prøve		20	2
	Telegrafarbejder/montør		18	5
7.	Arkivformand	5		
	Arkivformand		2	7
	do		3	8
	Depotformand	4	4	8
	Distriktsmontør	1	1	8
	Kontorpakmester	777	777	7
	Mekaniker I håndværker	51		
	Mekaniker/håndværker		41	7
	do		5	8
	do		5	9
	Montør / over montør	67		
	Montør/overmontør		36	7
	do		31	8
	Overpakmester	994		
	Overpakmester		688	8
	do		306	10
8.	Assistent	770		
	Medhjælper		280	2
	Assistent		428	9
	do		62	11
9.	Forstanderinde i skrivestue	2	2	7
	Kontorassistent af 1. grad	832		
	Kontorassistent af 1. grad		408	7
	do		300	9
	do		124	12

	<i>T</i>	<i>egner</i>	29		
	Tegner			15	7
	do			14	9
10.	Arkivformand		2	2	10
	Budformand		1	1	11
	Depotformand		2	2	10
	Distriktsmontør		15	15	10
	Linj	<i>emester</i>	1	1	10
	Mekaniker		136		
	Mekaniker			71	10
	do			65	11
	Overmontør		43	43	10
	Postbudformand/telegrafbudformand		246		
	Postbudformand/telegrafbudformand			137	10
	do			109	11
	Postcliaufførformand		8	8	11
12.	Hovmester i kabelskibet		1	1	13
	Kabelmester		2	2	13
	Konstruktør		4	4	14
	Linjemester		14	14	13
	Mekaniker/overmekaniker		252		
	Mekaniker/overmekaniker			230	13
	do			22	14
	Postvagtimester		140		
	Postvagtimester			136	14
	do			4	17
15.	Antennemester		I	1	17
	Ingeniør		8	8	16
	Kabelmester		1	1	17
	Maskinmester		2	2	17
	Maskinmester ved færgeriet		2	2	17
	Overassistent		534		
	Overassistent			453	17
	do			81	19
	Overkontorassistent		135		
	Overkontorassistent			119	17
	do			16	18
	Overmekaniker		67		
	Overmekaniker			43	16
	do			12	17
	do			12	18
	Postforvalter		22	22	19
	Postmester		13	13	19
	Postvagtimester		22	22	17
	liadiomester		1	1	17
	Skibsfører		1	1	17
	Styrmand		1	1	17
	Tegner		12		
	Tegner			11	16
	do			1	17

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassif- cerede stillinger	j ramme
	Telegrafmester.	13	13	17
	Værkmester.	3	3	17
18.	Ingeniør.	7	7	22
	Kontrollør.	425		
	Kontrollør.		64	20
	do.		318	21
	do.		43	22
	Maskinmester.	3	3	20
	Skibsmaskinmester ved færgeriet	3	3	20
	Overstyrmand.	1	1	20
	Postforvalter.	27	27	21
	Postmester.	107	107	21
	Radiomester.	16	16	20
	Telegrafmester.	21	21	20
	Værkmester.	9	9	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær.	10	10	jfr. § 30
21.	Blanketforvalter.	1	1	26
	Bogholder.	7		
	Bogholder.		6	25
	do.		1	26
	Ingeniør.	9	9	27
	Inventarforvalter.	1	1	26
	Maskinmester.	2	2	26
	Munderingsf orvalter.	1	1	24
	Overkonstruktør.	4	4	25
	Overkontrollør.	102		
	Overkontrollør.		14	24
	do.		61	25
	do.		22	27
	do.		5	28
	Overtelegraf mester.	11	11	24
	Postforvalter.	4		
	Postforvalter.		2	25
	do.		2	26
	Postmester.	69		
	Postmester.		57	25
	do.		12	26
	Post- og telegrafkasserer.	21	21	24
	Skibsfører.	1	1	28
	Skibsmaskinchef.	1	1	26
	Stationsleder.	5		
	Stationsleder.		4	24
	do.		1	27
	Telegraf bestyrer.	3		
	Telegrafbestyrer.		1	25
	do.		2	26
	Værkmester.	3	3	24
23.	Bestyrer af Kalundborg radiofonistation.	1	1	29
	Ingeniør.	10		

Hidtidig lon- klasse	Stillingsbetegnelse	Xorme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	~ ramme
	ingeniør.		9	32
	do		1	33
	Inspektør i postgirokontoret	1	1	29
	Inspektør ved Århus postkontor.	1	1	29
	Kabelskibsfører.	1	1	31
	Maskinmester.	1	1	29
	Materialforvalter.	1	1	29
	Overkonstruktør.	8	8	32
	Overtелеграфmester.	3	3	29
	Postforvalter.	1	1	29
	Postinspektør I Telegrafinspektør.	29		
	Postinspektør/Telegrafinspektør.		14	29
	do		8	30
	do		7	32
	Postmester.	56		
	Postmester.		29	29
	do		22	31
	do		5	32
	Post- og telegrafkasserer.	4	4	29
	Skibsmaskinchef.	1	1	30
	Stationsleder.	6		
	Stationsleder.		4	29
	do		2	31
	Telegrafbestyrer.	2		
	Telegrafbestyrer.		1	29
	do		1	31
24.	Telegrafingeniør.	4	4	jfr. § 30
25.	Afdeling sarhiteht.	2		
	Afdelingsarkitekt		1	34
	do		1	35
	Bogholderichef.	1	1	34
	Driftsbestyrer for postautomobilerne i København	1	1	34
	Ingeniør.	3	3	34
	Inspektør i postgirokontoret	1	1	34
	Jernbanepostmester.	2	2	34
	Overrevisor.	1	1	34
	Postinspektør/telegrafinspektør.	3	3	34
	Postmester.	31	31	34
	Telegrafbestyrer.	5	5	34
	Telegraf ingeniør.	6		
	Telegrafingeniør.		5	34
	do		1	35
26.	Afdelingsingeniør.	10		
	Afdelingsingeniør.		1	35
	do		7	36
	Overingeniør.		2	36
	Bestyrer af rigstelefonkontoret i København	1	1	36
	Kontorchef.	9	9	36
	Laboratorieingeniør.	1	1	36
	Postmester.	7	7	36

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	→ ramme
	Telegrafbestyrer	1	1	36
	Værkstedschef	1	1	36
27.	Direktør for postgirokontoret	1	1	37
	Distriktsingeniør	3	3	37
	Overingeniør	2	2	37
	Overpostinspektør	4	4	37
	Overpostmester i København	1	1	37
	Overtelegrafinspektør	1	1	37
29.	Afdelingschef	3	3	39
30.	Generaldirektør	1	1	40

De ved denne lovs ikrafttræden ansatte pakmesterformænd bevarer deres hidtidige stillingsbetegnelse.

Indtil ledighed indtræder i 1 til lønramme 34 hørende stilling som postmester, er antallet af stillinger i lønramme 32 midlertidigt 1 lavere.

Indtil ledighed indtræder i 1 til lønramme 34 hørende stilling som postmester, er antallet af stillinger midlertidigt 1 højere.

Lønninger til landpostbude fastsættes således:

Landpostbude med 6 timer indtil 6 timer 45 minutters gennemsnitlig daglig tjeneste: 90 pct. af lønnen til tjenestemænd på samme tjenestested i lønramme 3 eller 5.

Landpostbude med 6 timer 45 minutter indtil 7 timer 15 minutters gennemsnitlig daglig tjeneste oppebærer fuld løn i lønramme 3 eller 5.

Landpostbude er pligtige til, hvor det af styrelsen skønnes muligt, at benytte cykel ved tjenestens udførelse, mod at der ydes dem en cykelgodtgørelse i forhold til de med anskaffelse og vedligeholdelse af cykel forbundne udgifter, eventuelt mod at tjenestecykel stilles til disposition.

Opgørelsen af den gennemsnitlige daglige arbejdstid til lønfastsættelse for landpostbude foretages efter nærmere af poststyrelsen fastsatte regler på grundlag af rutens vej længde, antallet af afleveringssteder, kontortjeneste m. v., hvilket også gælder for landpostbude på ruter, der er tilrettelagt til udførelse med andre befordringsmidler end cykel.

Landpostbude kan være kontrahent ved postbefordring.

Den lønmæssige placering af følgende stillinger i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed:

- 64 kontrollører
- 16 radiomestre
- 21 telegrafmestre
- 9 værkmestre

Der kan ydes indtil 308 postbude/overpostbude samt 12 chauffører/over chauffører hver et særligt tillæg med grundbeløb 150 kr. for varetagelsen af stillinger, hvis indhold er ændret ved arbejdsomlægning.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

- 1 skibsfører i lønramme 28 360
- 1 afdelingsarkitekt i lønramme 34 900
- 1 afdelingsarkitekt i lønramme 35 1.500
- 1 bogholderichef 900
- 3 ingeniører i lønramme 34 900
- 1 inspektør i postgirokontoret i lønramme 34 900
- 2 jernbanepostmestre 900
- 16 postmestre i lønramme 34 900

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- eerede stillinger	ramme
	2 telegrafbestyrere i lønramme 34			900
	5 telegrafingeniører i lønramme 34			900
	1 telegrafingeniør i lønramme 35			900
	1 afdelingsingeniør i lønramme 35			900
	2 overingeniører i lønramme 36			3.300
	1 bestyrer af rigstelefonkontoret i København			1.200
	9 kontorchef			2.100
	1 laboratorieingeniør			2.100
	2 postmestre i lønramme 36			1.200
	1 postmester i lønramme 36			2.100
	1 telegrafbestyrer i lønramme 36			1.200
	1 værkstedschef			2.100
	1 direktør for postgirokontoret			1.800
	2 distriktsingeniører			1.200
	1 distriktsingeniør			1.800
	2 overingeniører i lønramme 37			1.800
	4 overpostinspektører			1.800
	1 overpostmester i København			3.600
	1 overtelegrafinspektør			1.800
	3 afdelingschefer			2.700
	1 generaldirektør			4.200

§ 23. Landbrugsministeriet.

Departementet.

9.	Assistent	20		
	Assistent		13	7
	do		5	9
	Overassistent		2	12
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	Overassistent	7		
	Overassistent		3	15
	Kancellist		3	17
	do		1	18
18.	Bogholder	1	1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	53	53	jfr. § 30
26.	Konsulent i vandløbslovgivning	1	1	36
	Kontorchef	6	6	36
28.	Afdelingschef	1	1	38
	Kommitteret i eksportsager	1	1	38
29.	Departementschef	1	1	39

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

3 overassistenter i lønramme 15

1 kancellist i lønramme 17

Ved første indtrædende ledighed nedlægges 1 stilling som kontorchef.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 konsulent i vandløbslovgivning 2.100

6 kontorchef 2.100

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 09	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
		Kr.		
	1 afdelingschef		2.700	
	1 kommitteret i eksportsager		2.700	
	1 departementschef		4.200	
<i>Stk. 2.</i>				
<i>Matrikeldirektoratet.</i>				
2.	Kontorassistent i matrikeldirektoratet	3	3	3
3.	Ministerialbetjent i matrikeldirektoratet	1	1	3
7.	Betjentformand	1	1	7
8.	Korttegner i matrikeldirektoratet	14		
	Korttegnermedhjælper		6	2
	Korttegner		8	9
	Matrikeltekniker i matrikeldirektoratet	54		
	Matrikelteknikermedhjælper		18	2
	Matrikeltekniker		36	9
	Matrikeltekniker i de sønderjyske landsdele	18		
	Matrikelteknikermedhjælper		3	2
	Matrikeltekniker		15	9
9.	Assistent i matrikeldirektoratet	8		
	Assistent		5	7
	do.		3	9
	Assistent i de sønderjyske landsdele	2	2	9
15.	Bogholder	1	1	17
	Korttegner	6		
	Korttegner		2	17
	do.		4	19
	Matrikeltekniker i matrikeldirektoratet	6		
	Matrikeltekniker		2	17
	do.		4	19
	Matrikeltekniker i de sønderjyske landsdele	8		
	Matrikeltekniker		2	17
	do.		6	19
	Overassistent i matrikeldirektoratet	3		
	Overassistent		2	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	17
18.	Kartograf	6		
	Kartograf		2	20
	do.		4	21
	Matrikelkontrollør i matrikeldirektoratet	9		
	Matrikelkontrollør		2	20
	do.		7	21
	Matrikelkontrollør i de sønderjyske landsdele	6		
	Matrikelkontrollør		1	20
	do.		5	21
19./24.	Landinspektør og matrikelinspektør i de sønderjyske landsdele	16	16	jfr. § 30
	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	44	44	jfr. § 30
21.	Overmatrikelkontrollør i matrikeldirektoratet	6	6	25
	Overkartograf	1	1	25

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	* ramme
24.	Arkivar	1	1	33
	Opmålingsinspektør	2	2	33
26.	Amtslandinspektør	5	5	36
	Kontorchef	6	6	36
27.	Opmålingschef	1	1	37
	Udstykningschef	2	2	37
29.	Direktør	1	1	39

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15 optages til overvejelse ved ledighed.

Ved ledighed overvejes placeringen af 3 stillinger som matrikelkontrollør.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 overmatrikelkontrollør	600
6 kontorchef	2.100
1 amtslandinspektør	1.200
1 opmålingschef	600
2 udstykningschefer	600
1 direktør	1.800

Stk. 3.

Statskontrollen med mejeriprodukter og æg m.m.

7.	Faguddannet betjent ved statens smør- og ostebedømmelser.	3	3	7
9.	Assistent	5		
	Assistent		3	7
	do.		2	9
10.	Laboratoriemester ved statens smør- og ostebedømmelser.		1	10
15.	Bogholder	1	1	15
	Overassistent	1	1	15
19./24.	Videnskabelig assistent (kontrollør og overkontrollør).	43	43	jfr. § 30
25.	Kontorchef	1	1	34
	Forsøgsleder ved statens smør- og ostebedømmelser.	2	2	35
	Inspektør	5		
	Inspektør		4	35
	do.		1	36
28.	Direktør	1	1	38

Den lønmæssige placering af stillingerne som bogholder og overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 kontorchef	1.800
1 inspektør i lønramme 36	1.200
1 direktør	600

Stk. 4.

Veterinærdirektoratet.

2.	Kontorassistent	4	4	3
9.	Assistent	6		
	Assistent		5	9
	Overassistent		1	12
15.	Overassistent	2	2	15
18.	Bogholder	1	1	21
19./24.	Videnskabelig assistent	1	1	jfr. § 30

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
24.	Veterinær inspektør	2	2	34
25.	Veterinær inspektør	2	2	35
26.	Veterinærinspektør	12	12	36
28.	Veterinærdirektør	1	1	38

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 veterinærinspektører i lønramme 34	900
12 veterinærinspektører i lønramme 36	600
Veterinærdirektøren	2.100

Stk. 5.

Statens jordlovsudvalg.

9.	Assistent	14		
	Assistent	6	7	
	do	8	9	
15.	Bogholder ved jordlovsudvalgets kontor i Tønder	1	1	15
	Bogholder ved vildmosetilsynet	1	1	15
	Overassistent	4	4	15
18.	Bogholder	1	1	21
	Ingeniør ved jordlovsudvalgets kontor i Tønder	1	1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	27	27	jfr. § 30
	Videnskabelig assistent	1	1	jfr. § 30
24.	Landinspektør	1	1	33
25.	Landinspektør	1	1	35
26.	Konsulent ved statens jordlovsudvalg	1	1	36
	Kontorchef	5	5	36
	Landinspektør	1	1	36
28.	Administrationschef	1	1	38

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

- 1 bogholder ved jordlovsudvalgets kontor i Tønder i lønramme 15
- 1 bogholder ved vildmosetilsynet i lønramme 15
- 1 overassistent i lønramme 15.

Ved første indtrædende ledighed nedlægges i stilling som kontorchef.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
5 kontorchefer	2.100
1 administrationschef	600

Stk. 6.

Statsskovvæsenet og Sorø akademis skovvæsen.

2.	Kontorassistent	1	1	3
9.	Assistent	1	1	7
7.	Skovfogedassistent	17	17	8
14.	Skovfoged	106		
	Skovfoged	8	16	
	do	98	17	
15.	Overassistent	1	1	15
	Plantemester ved statsskovbrugets planteavlstation	1	1	17

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
19./24.	Forstfuldmægtig	11	11	jfr. § 30
21.	Bogholder	1	1	24
24.	Skovrider	4	4	34
26.	Kontorchef	1	1	36
	Skovrider	31	31	36
	Skovtaksator	1	1	36
29.	Direktør for statsskovbruget	1	1	39

2 stillinger som skovfogedassistent nedlægges ved ledighed.

Den lønmæssige placering af stillingen som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 kontorchef	2.100
2 skovridere i lønramme 36	1.200
1 skovtaksator	1.200
1 direktør	1.800

Stk. 7.

Klitvæsenet.

7.	Klitplantørassistent	4	4	8
14.	Klitplantør	27	27	17
19./24.	Forstfuldmægtig	2	2	jfr. § 30
24.	Overklitfoged	1	1	34
26.	Overklitfoged	2	2	36
27.	Direktør for klitvæsenet	1	1	37

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 overklitfoged i lønramme 36	1.200
1 direktør	600

Stk. 8.

Stateris husdyrbrugs forsøg.

2.	Underassistent	2	2	1
3.	Betjent	2	2	3
7.	Vagtmester	2	2	8
9.	Assistent	2	2	7
15.	Bogholder	1	1	17
	Maskinmester	1	1	17
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	1	1	jfr. § 30
	Videnskabelig assistent	19	19	jfr. § 30
24.	Forsøgsleder	7	7	34
25.	Forsøgsleder	7		
	Forsøgsleder		6	35
	do		1	36
26.	Kontorchef	1	1	36

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
7 forsøgsledere i lønramme 34	1.800
6 forsøgsledere i lønramme 35	900
1 forsøgsleder i lønramme 36	1.200
1 kontorchef	2.100

Stk. 9.

Statens foderstofkontrol.

7.	Laboratoriebetjent	1	1	7
----	------------------------------	---	---	---

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
19./24.	Videnskabelig assistent (kontrollør og overkontrollør)	3	3	jfr. § 30
25.	Inspektør	1	1	35
27.	Forstander	1	1	37
Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	1 forstander			600

Stk. 10.

Serumlaboratoriet.

3.	Betjent	6		
	Betjent	4	4	3
	do	2	2	5
7.	Betjent af 1. grad	1	1	8
	Laborant	1	1	8
	Laboratoriebetjent	2	2	7
9.	Assistent	10		
	Assistent	7	7	7
	do	2	2	9
	Overassistent	1	1	12
	Laboratorieassistent	4	4	11
10.	Laborant	2	2	11
	Staldmester	1	1	11
15.	Laboratorieassistent	2		
	Laboratorieassistent	1	1	14
	do	1	1	17
	Overassistent	2	2	15
18.	Bogholder	1	1	21
	Forvalter	1	1	21
24.	Forsøgsleder	2	2	34
25.	Afdelingsleder	5	5	35
26.	Afdelingsforstander	3	3	36
	Forstander for serumlaboratoriets afdeling i Århus	1	1	36
	Kontorchef	1	1	36
27.	Direktør	1	1	37

Den lønmæssige placering af 2 stillinger som overassistent i lønramme 15 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 forsøgsledere	1.800
5 afdelingsledere	900
3 afdelingsforstandere	1.800
1 forstander, Århus	1.800
1 kontorchef	2.100
1 direktør	4.800

Stk. 11.

Statsfrøkontrollen.

2.	Underassistent	12	12	I
9.	Assistent	39		
	Assistent	24	24	7
	do	10	10	9
	Overassistent	5	5	12
10.	Vagtmester	1	1	10

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	ring	Norme- pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
15.	Overassistent		8		
	Overassistent			7	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad			1	18
19./24.	Videnskabelig assistent		8	8	jfr. § 30
24.	Afdelingsleder		1	1	34
	Forsøgsleder		1	1	34
25.	Inspektør		1	1	35
27.	Direktør		1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 afdelingsleder	1.800
1 forsøgsleder	1.800
1 inspektør	900
1 direktør	3.600

Stk. 12.

Statens forsøgsvirksomhed i 'plantekultur.

2.	Underassistent	3	3	I
7.	Faguddannet betjent	1	1	7
9.	Assistent (forsøgsassistent)	3	3	9
18.	Inspektør (bogholder)	1	1	21
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	1	1	jfr. § 30
	Videnskabelig assistent	50	50	jfr. § 30
24.	Afdelingsbestyrer	7	7	34
25.	Afdelingsbestyrer	5	5	35
	Forstander for forsøgsstation	16		
	Forstander for forsøgsstation		14	35
	do.		2	36
26.	Kontorchef	1	1	36
27.	Forstander for laboratoriet i Lyngby	1	1	37
	Forstander for de plantepatologiske forsøg	1	1	37

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
7 afdelingsbestyrere i lønramme 34	1.800
5 afdelingsbestyrere i lønramme 35	900
14 forstandere for forsøgsstationer i lønramme 35	900
2 forstandere for forsøgsstationer i lønramme 36	1.200
1 kontorchef	2.100
1 forstander for laboratoriet i Lyngby	3.600
1 forstander for de plantepatologiske forsøg	3.600

Stk. 13.

Statens forstlige forsøgsvæsen.

19./24.	Videnskabelig assistent	2	2	jfr. § 30
25.	Afdelingsleder	4		
	iVfdelingsleder		2	35
	do.		2	36
27.	Forstander	1	1	37

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 afdelingsledere i lønramme 35	900
2 afdelingsledere i lønramme 36	1.200
1 forstander	3.600

Hidtidig løn-klasse

Stillingsbetegnelse

Normering pr. 1. april 69

Klassificerede stillinger

ramme

Stk. 14.

Statens forsøgsmejeri.

18. Maskinmester.

19./24. Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær.

Videnskabelig assistent

24. Afdelingsleder.

25. Afdelingsleder.

Afdelingsleder.

do.

27. Forstander.

1

1

7

3

3

1

20

jfr. § 30

jfr. § 30

34

35

36

37

Den lønmæssige placering af stillingen som maskinmester i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

3 afdelingsledere i lønramme 34

2 afdelingsledere i lønramme 35

1 afdelingsleder i lønramme 36

1 forstander

1.800

.900

1.200

3.600

Stk. 15.

Statens redskabsprøver.

19./24. Videnskabelig assistent

24. Afdelingsleder.

26. Forstander.

2

2

1

jfr. § 30

34

36

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

2 afdelingsledere

1.800

Stk. 16.

De landøkonomiske statskonsulenter.

25. Statskonsulent

26. Statskonsulent i udlandet

3

14

35

36

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

3 statskonsulenter.

14 statskonsulenter i udlandet

.900

2.100

Stk. 17.

Statens plantetilsyn.

9. Assistent

18. Kontrollør.

19./24. Videnskabelig assistent (inspektør).

26. Forstander.

1

1

7

1

9

20

jfr. § 30

36

Den lønmæssige placering af stillingen som kontrollør optages til overvejelse ved ledighed.

Stk. 18.

Kemikaliekontrollen.

2. Laboratorieassistent

10. Laboratoriemester.

19./24. Videnskabelig assistent (inspektør).

25. Inspektør.

26. Forstander.

1

1

2

1

1

1

11

jfr. § 30

35

36

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 inspektør

1 forstander

.900

2.700

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	ring	Norme- pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	~ ramme
----------------------------	---------------------	------	------------------------------	-----------------------------------	------------

Stk. 19.*Statens skadedyr laboratorium.*

7.	Faguddannet betjent	1	1	7
	Håndværker	1	1	8
15.	Værkmester (maskinmester)	1	1	16
19./24.	Videnskabelig assistent	5	5	jfr. § 30
24.	Afdelingsbestyrer	1	1	34
25.	Afdelingsleder	2	2	35
26.	Forstander	1	1	36
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:			Kr.	
	1 afdelingsbestyrer		1.800	
	2 afdelingsledere		900	
	1 forstander		2.700	

Stk. 20.*Skovskolen i Nødebo.*

14.	Skovbrugslærer	2	2	jfr. stk. 20 a
26.	Forstander	1	1	36
Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:			Kr.	
	1 forstander		2.100	

Stk. 20 a. Skovbrugslærere henføres til lønrammerne 17 og 21. Oprykning til lønramme 21 sker, når de pågældende lærere i to år har oppebåret slutløn i lønramme 17, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Stk. 21.*Kontrollen med den kemiske sammensætning af mejeriprodukter m.m.*

19./24.	Videnskabelig assistent	1	1	jfr. § 30
25.	Forstander	1	1	35
Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:			Kr.	
	1 forstander		900	

Stk. 22.*Statens veterinære institut for virusforskning.*

3.	Laboratoriebetjent	2	2	3
7.	Montør	1	1	7
12.	Staldformand	1	1	13
15.	Forvalter	1	1	14
	Laboratorieformand	1	1	14
18.	Inspektør	1	1	21
25.	Afdelingsleder	1	1	35
26.	Afdelingsforstander	2	2	36
27.	Direktør	1	1	37

Der ydes under tjeneste på Lindholm de til lønrammerne 35, 36 og 37 henførte tjenestemænd hver et særligt tillæg med grundbeløb 1.500 kr.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:			Kr.	
	2 afdelingsforstandere		600	
	1 direktør		600	

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- klasse
§ 24. Fiskeriministeriet.				
Departementet.				
3.	Ministerialbetjent/chauffør	1	1	5
9.	Assistent	8		
	Assistent		4	7
	do		1	9
	Overassistent		3	12
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	Overassistent	1	1	15
18.	Bogholder	1	1	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	6	6	jfr. § 30
26.	Kontorchef	2	2	36
29.	Departementschef	1	1	39
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	1 overassistent i lønramme 15			
	1 bogholder			
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	2 kontorchefer			2.100
	1 departementschef			4.200
Stk. 2.				
Danmarks fiskeri- og havundersøgelser, fiskeriministeriets forsøgslaboratorium, fiskerikontrollen og fiskeriministeriets skibe.				
3.	Fiskeribetjent af 2. grad	47	47	5
	Motormand (fyrbøder)	5		
	Motormand		3	3
	do		2	5
	Matros/Overmatros	17		
	Matros/O		14	3
	do		3	5
7.	Bedstemand	3	3	8
	Fiskeribetjent af 1. grad	36		
	Fiskeribetjent af 1. grad		24	8
	do		12	9
	Laborant	1	1	7
	Motorpasser	3	3	8
	Overkok	1	1	8
	Skibskok	6		
	Skibskok		5	8
	do		1	9
9.	Tegner	1	1	7
10.	Laboratorief ormand	3		
	Laboratorief ormand		2	10
	do		1	11
	Overfiskeribetjent	19		
	Overfiskeribetjent		6	10
	do		13	11
12.	Fiskeriassistent	6	6	14
15.	Maskinmester	9		
	Maskinmester på prøve		2	17

Hidtidig ion- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
	Skibsmaskinmester		7	20
	Overassistent	1	1	15
	Overfiskeriassistent	6		
	Overfiskeriassistent		4	16
	do.		2	19
	Styrmand	8		
	Styrmand på prøve		2	17
	Overstyrmand		6	20
18.	Fiskerikontrollør	3	3	21
	Fører af undersøgelsesskibet Biologen	1	1	21
	Overstyrmand	2	2	20
19./24.	Videnskabelig assistent og afdelingsleder	11	11	jfr. § 30
21.	Fører af fiskerikontrolskibet Havmågen	1	1	27
	Skibsfører på redningsskibene	3	3	27
	Skibsmaskinchef i havundersøgelsesskibet Dana	1	1	28
	Skibsmaskinchef i fiskerikontrolskibet Havmågen	1	1	26
	Skibsmaskinchef i redningsskibene	6		
	Skibsmaskinchef i redningsskibene		3	26
	do.		3	28
23.	Fiskeriinspektør	3	3	29
	Fører af havundersøgelsesskibet Dana	1	1	29
	Fører af redningsskibene	3	3	29
25.	Statsbiolog	6		
	Statsbiolog		4	35
	do.		2	36
	Statshydrograf	1	1	36
27.	Direktør for Danmarks fiskeri- og havundersøgelser	1	1	37
	Forstander for fiskeriministeriets forsøgslaboratorium	1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingen som overassistent i lønramme 15 tages op til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 fører af fiskerikontrolskibet Havmågen	420
4 statsbiologer i lønramme 35	3.000
2 do. i lønramme 36	2.700
1 statshydrograf	2.700
1 direktør	4.800
1 forstander	2.400

§ 25. Kirkeministeriet.

Departementet.

2.	Kontorassistent	1	1	2
3.	Ministerialbetjent/chauffør	2	2	5
9.	Assistent	6		
	Assistent		2	7
	do.		3	9
	Overassistent		1	12
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	Overassistent	2		

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
	Kancellist		1	17
	do.		1	18
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	4	4	jfr. § 30
26.	Kontorchef	3	3	36
29.	Departementschef	1	1	39
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	3 kontorchefer		2.100	
	1 departementschef		4.200	
<i>Stk. 2.</i>				
<i>Præstehøjskolen.</i>				
	27. Forstander	1	1	37
Til stillingen som forstander knyttes et særligt tillæg med et grundbeløb på 2.400 kr.				
<i>§ 26. Undervisningsministeriet.</i>				
<i>Departementet og undervisningsdirektoraterne.</i>				
2.	Kontorassistent	2	2	2
3.	Ministerialbetjent/chauffør	6	6	5
7.	Betjentformand	2	2	8
9.	Assistent	20		
	Assistent		15	7
	do.		4	9
	Overassistent		1	12
10.	Betjentformand	3		
	Betjentformand		1	10
	Betjentformand		1	11
	Forvalter		1	19
15.	Overassistent	10		
	Overassistent		4	15
	Kancellist		4	17
	do.		2	18
18.	Bogholder	5		
	Kontorfuldmægtig		4	20
	Bogholder		1	21
	Fuldmægtig	1	1	20
	Leder af båndcentral	1	1	22
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	62	62	jfr. § 30
21.	Viceinspektør	8		
	Viceinspektør		7	26
	Afdelingsleder		1	26
23.	Hovedbogholder	1	1	31
26.	Faginspektør	6	6	35
	Konsulent til varetagelse af de med kontaktudvalget forbundne opgaver	1	1	36
	Kontorchef	14	14	36
	Uddannelseskonsulent	2	2	36
	Undervisningsinspektør	20		
	Undervisningsinspektør		2	35
	do.		18	36
	Økonomisk-statistisk konsulent	1	1	36

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
27.	Direktør	.1	1	37
	Undervisningschef	.1	1	37
28.	Administrationschef for byggeadministrationen for de højere læreanstalter	!	1	38
	Afdelingschef	.3	3	38
	Undervisningsdirektør	.4	4	38
29.	Departementschef	.]	1	39
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	4 overassistenter i lønramme 15			
	1 kancellist i lønramme 18			
	4 kontorfuldmægtige			

Ved ledighed omdannes 1 stilling som fuldmægtig i lønramme 20 til 1 stilling som kontorfuldmægtig og stillingens lønmæssige placering tages op til overvejelse. Ved ledighed nedrykkes 1 stilling som undervisningsinspektør i lønramme 36 uden særligt tillæg, til lønramme 35 med et særligt tillæg på 900 kr. Ved ledighed i 2 stillinger som undervisningsinspektør i lønramme 36 med særligt tillæg som nedenfor fastsat, bortfalder tillæggene. Stillingen som direktør er knyttet til planlægningsrådet for de højere uddannelser. Såfremt den nuværende stillingsindehaver ophører med den heromhandlede tjeneste eller varetagelse af andre tilsvarende opgaver i undervisningsministeriet, uden at dette skyldes alder, svagelighed eller anden ham utilregnelig årsag, er han pligtig til med bevarelse af **lønning**s- og pensionsret i forhold til lønramme 37 at gøre tjeneste i en efter forholdene passende tjenestemandstilling.

Følgende stillinger nedlægges ved ledighed:

- 1 forvalter
- 1 direktør
- 1 undervisningschef

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
6 faginspektører	.900
1 konsulent til varetagelse af de med kontaktudvalget forbundne op- gaver	2.100
14 kontorchefer	2.100
2 uddannelseskonsulenter	2.100
2 undervisningsinspektører i lønramme 35	.900
6 undervisningsinspektører i lønramme 36	2.100
1 økonomisk-statistisk konsulent	2.100
1 direktør	2.400
1 undervisningschef	.600
1 administrationschef	2.700
3 afdelingschefer	2.700
4 undervisningsdirektører	3.600
1 departementschef	4.200

Stk. 2.

Københavns universitet, kommunitetet og Sorø akademi.

2.	Kontorassistent	.6	fi	3
3.	Auditoriebetjent	.1	1	3
	Betjent	.6	6	3
	Fyrbøder	.4		
	Fyrbøder		2	3
	do.		2	5

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
	Førstebetjent og portner	1	1	3
	Kollegiebetjent	2	2	3
	Kontorbud	2	2	3
	Observatoriebetjent	1	1	3
	Vægteren ved Sorø akademi	1	1	3
4.	Laboratorieassistent af 2. grad	10	10	5
7.	Betjentformand	2	2	7
	Faguddannet betjent og laboratoriebetjent	23	23	7
	Gartnermedhjælper	12	12	7
	Kollegieportner ved Studentergården	1	1	7
	Laborant	8	8	7
	Portner og laboratoriebetjent	2	2	7
	Regensbetjent	1	1	7
9.	Assistent	10		
	Assistent		7	7
	do		3	9
	Konservator af 2. grad	4	4	11
	Laboratorieassistent af 1. grad	9	9	7
10.	Formand ved haver	8		
	Formand ved haver		6	10
	do		2	11
	Laboratoriemester	11	11	10
	Vagtmester	3	3	10
	Vagt- og varmemester	1	1	10
12.	Værkfører	5	5	13
	Materielforvalter	1	1	13
	Varmemester	1	1	13
13.	Fritidshjemspædagog	2	2	12
15.	Gartner	2	2	15
	Konservator af 1. grad	7	7	15
	Laboratorieoverassistent	2	2	15
	Overassistent	7	7	15
	Socialrådgiver	1	1	jfr. § 30
	Underbogholder	2	2	15
	Værkstedsleder	2	2	15
18.	Bogholder	1	1	20
	Inspektør	3	3	20
	Kasserer	1	1	20
	Maskinmester	3	3	20
	Præparator	1	1	20
	Socialrådgiver	1	1	22
	Styrmand	1	1	20
	Værkstedsleder	2		
	Værkstedsleder ved H. C. Ørstedinstituttet		1	20
	Værkstedsleder ved astronomisk laboratorium		1	21
19./24.	Amanuensis	93	93	jfr. § 30
	Inspektør	1	1	jfr. § 30
	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	13	13	jfr. § 30
21.	Bogholder	1	1	25
	Afdelingsleder	1	1	25

Hiddig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
23.	Konsulent i databehandling	1	1	30
	Universitetskasserer	1	1	30
25.	Afdelingsleder ved laboratorier, institutter og museer	142	142	35
	Amanuensis og docent	64	64	35
	Kontorchef i bogholderiet	1	1	34
	Observator ved observatoriet i Brorfelde	1	1	35
	Overgartner ved botanisk have	1	1	35
	Retskemiker ved farmakologisk institut	1	1	35
26.	Kontorchef	3	3	36
	Universitetssekretær	1	1	36
27.	Direktør for den medicinske og den kirurgiske afdeling af uni- versitetets institut for eksperimentel medicinsk og kirurgisk forskning	2	2	37
	Forstander og hoved lærer ved pastoralseminariet	1	1	37
	Professor	204	204	37
28.	Kurator	1	1	38
	Kurator er chef for universitetets, kommunitetets og Sorø aka- demis økonomiske forvaltning samt for de øvrige forvaltnings områder, der måtte blive henlagt under hans administration.			

Ved ledighed omklassificeres 2 stillinger som konservator af 1. grad til stillinger som konservator af 2. grad i lønramme 11.

Ved ledighed nedrykkes stillingen som præparator til lønramme 15.

Ved ledighed nedrykkes stillingen som værkstedsleder ved astronomisk laboratorium til lønramme 15.

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

2 laboratorieoverassistenter i lønramme 15

7 overassistenter i lønramme 15

2 underbogholdere i lønramme 15

1 bogholder i lønramme 20

3 inspektører i lønramme 20

1 kasserer i lønramme 20.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 overgartner ved botanisk have 900

3 kontorchef 2.100

1 universitetssekretær 2.100

2 direktører 2.400

1 forstander 2.400

204 professorer 2.400

1 kurator 2.700

Stk. 3.

Odense universitet.

3.	Betjent	1	1	3
4.	Laboratorieassistent af 2. grad	2	2	3
7.	Laboratiebetjent	2	2	7
9.	Laboratorieassistent af 1. grad	1	1	7
12.	Konservator af 1. grad	1	1	13
19./24.	Amanuensis	9	9	jfr. § 30
25.	Afdelingsleder ved laboratorier og institutter	9	9	35

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	L ramme
27.	Professor	26	26	37
(28.)	Administrationschef	1	1	38
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:			Kr.	
	26 professorer		2.400	
	1 administrationschef		1.500	
<i>Stk. 4.</i>				
<i>Danmarks tekniske højskole.</i>				
3.	<i>Auditor iebetjent</i>	3		
	Auditoriebetjent		2	3
	do		1	5
7.	<i>Betjentformand</i>			
	Betjentformand		2	7
	do		1	8
	<i>Faguddannet betjent</i>	3		
	Faguddannet betjent		1	7
	do		2	8
	Førstebetjent	1	1	7
	<i>Laborant</i>	10		
	Laborant		9	7
	do		1	9
8.	<i>Biblioteksassistent</i>	25		
	Biblioteksassistentmedhjælper		11	2
	Biblioteksassistent		14	9
9.	<i>Assistent</i>	2	2	7
	Tegneassistent	1	1	7
10.	<i>Laboratoriemester</i>	8		
	Laboratoriemester		4	10
	do		4	11
	Vagtmester	1	1	10
	Varmemester	1	1	10
12.	<i>Værkfører</i>	7		
	Værkfører		5	13
	do		2	14
15.	<i>Laboratorieinstrumentmager</i>	1	1	18
	Maskinmester af 2. grad	2	2	16
	<i>Overassistent</i>	3		
	Overassistent		2	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	18
	Overbiblioteksassistent	2	2	17
18.	<i>Biblioteksfuldmægtig</i>	3		
	Biblioteksfuldmægtig		2	20
	do		1	21
	<i>Forvalter</i>	1		
	Inspektør		1	22
	Maskinmester	2	2	20
19./24.	<i>Amanuensis</i>	44	44	jfr. § 30
	<i>Bibliotekar</i>	2		
	Forskningsbibliotekar		2	jfr. § 30
	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	1	1	jfr. § 30

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Xorme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	I ramme
21.	Bogholder	1	1	25
	Maskinmester af 1. grad	I	1	26
25.	Afdelingsleder	18	18	35
	Amanuensis og docent	10	10	35
	Førstebibliotekar	2	2	35
26.	Kontorchef	1	1	36
27.	Overbibliotekar	1	1	37
	Professor	75	75	37
28.	Administrationschef	1	1	38

Følgende stillinger nedlægges ved ledighed:

1 tegneassistent i lønramme 7

1 laboratoriemester i lønramme 11 (på kemisk laboratorium A)

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

1 førstebetjent i lønramme 7

1 laboratoriemester i lønramme 10 (laboratoriet for bygningsteknik)

2 overassistenter i lønramme 15

2 biblioteksfuldmægtige i lønramme 20

2 maskinmestre i lønramme 20.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

2 førstebibliotekarer 2.100

1 kontorchef 2.100

1 overbibliotekar 1.200

75 professorer 2.400

1 administrationschef 1.500

Stk. 5.

Danmarks ingeniørakademi.

27. Ingeniørdocent 40 40 37

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

40 ingeniørdocenter 2.400

Stk. 6.

Veterinær- og landbohøjskolen.

3.	Betjent, havearbejder, chauffør og kontorbud	29		
	Betjent, havearbejder, chauffør og kontorbud	19		3
	do	10		5
4.	Ikke-videnskabelig assistent	2	2	3
6.	Kedelpasser	1	1	8
7.	Betjent af 1. grad	6	6	7
	Faguddannet betjent	9	9	8
	Gartnermedhjælper	2	2	7
	Laborant	3	3	8
	Laboratiebetjent	2	2	7
	Museumsmedhjælper	1	1	7
	Vagtmester ved højskolen, der tillige er portner	1		
	Vagtmester		1	8
	Vagtmester ved klinikkerne	5		
	Vagtmester		5	8
	Varmemester ved kedelanlægget, Rolighedsvej 23	1		
	Varmemester		1	8
8.	Biblioteksassistent	1	1	9

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
9.	Assistent	2	2	7
	Konservator	1	1	11
10.	Bogbinder ved biblioteket	1	1	9
	Formand ved landbohøjskolens have	2	2	10
	Forsøgsformand ved karforsøgsstationen på Høj bakkegård ...	1	1	10
	Laboratoriemester	5	5	11
	Røntgenfotograf	1	1	11
	Vagtmester	4	4	10
12.	Arboretmester	1	1	L4
15.	Forvalter	1	1	19
	2. maskinmester	1	1	16
	Overassistent	2	2	15
	Overbiblioteksassistent	2	2	17
18.	Bogholder	1	1	21
	Fuldmægtig	1	1	20
21.	1. maskinmester	1	1	25
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	1	1	jfr. §30
	Amanuensis	50	50	jfr. § 30
	Bibliotekar	3		
	Forskningsbibliotekar	3	3	jfr. § 30
24.	Forsøgsleder ved højskolens plantepatologiske afdeling	1	1	33
25.	Afdelingsleder ved afdelinger og laboratorier	9	9	35
	Bestyrer af apoteket	1	1	35
	Dendrolog	1	1	35
	Docent og amanuensis	12	12	35
	Forsøgsleder	4	4	35
	Inspektør ved afdelinger og laboratorier	4	4	35
	Laborator	5	5	35
	Overbibliotekar	1	1	35
	Overgartner	1	1	35
	Virolog	1	L	35
26.	Administrator	1	1	37
27.	Arboretforstander	1	1	37
	Forstander for laboratoriet for sædforskning og inseminerings- teknik m. v. ved instituttet for sterilitetsforskning	1	1	37
	Forstander for landbrugsforsøgsvirksomheden ved atomenergi- kommissionens forsøgsanlæg Eisø	1	1	37
	Forstander for ambulatorisk klinik	1	1	37
	Forstander for afdelingen for beslaglære og lemmernes kirurgi .	1	1	37
	Professor	49	49	37

1 stilling som overassistent i lønramme 15 nedlægges ved ledighed.

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

- 1 konservator i lønramme 11
- 1 overassistent i lønramme 15
- 1 fuldmægtig i lønramme 20

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

- 1 overbibliotekar 2.100
- 1 overgartner 900
- 1 administrator 2.400

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
	5 forstandere		2.400	
	49 professorer		2.400	
<i>Stk. 7.</i>				
<i>Danmarks farmaceutiske højskole.</i>				
3.	Portner	1	1	3
7.	Laboratoriebetjent	3	3	8
10.	Laboratoriemester	3		
	Laboratoriemester		2	10
	do.		1	11
12.	Værkfører	1	1	13
14.	Bibliotekar	1	1	20
15.	Kontorfuldmægtig af 2. grad	1	1	18
19./24.	Amanuensis	17	17	jfr. § 30
23.	Inspektør	1	1	33
25.	Afdelingsleder	7	7	35
	Amanuensis og docent	2	2	35
27.	Professor	11	11	37
Den lønmæssige placering af stillingen som bibliotekar optages til overvejelse ved ledighed.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	11 professorer		2.400	
<i>Sik. 8.</i>				
<i>Københavns tandlægehøjskole.</i>				
2.	Kontorassistent	2	2	3
9.	Assistent	6		
	Assistent		4	7
	Overassistent		2	12
10.	Laboratoriemester	1	1	11
12.	Fotograf på røntgenafdelingen	1	1	13
15.	Overassistent	2	2	15
18.	Fuldmægtig	1	1	20
19./24.	Amanuensis	8	8	jfr. § 30
26.	Økonomiinspektør	1	1	36
27.	Professor	12	12	37
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
2 overassistenter i lønramme 15				
1 fuldmægtig i lønramme 20				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	1 økonomiinspektør		1.200	
	12 professorer		2.400	
<i>Stk. 9.</i>				
<i>Århus tandlægehøjskole.</i>				
3.	Portner	1	1	3
10.	Laboratoriemester	2	2	11
19./24.	Amanuensis	2	2	jfr. § 30
26.	Økonomiinspektør	1	1	36
27.	Professor	12	12	37
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	1 økonomiinspektør		1.200	
	12 professorer		2.400	

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	ring	Norme- pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
<i>Stk. 10.</i>					
<i>Danmarks lærer højskole.</i>					
3.	Pedel og auditoriebetjent		I	1	3
7.	Betjentformand		1	1	7
8.	Biblioteksassistent		1	1	9
12.	Forvalter		1	1	13
14.	Bibliotekar		2		
	Bibliotekar			1	13
	Bibliotekar			I	20
15.	Værkstedslærer		1	1	19
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær		2	2	jfr. § 30
	Amanuensis		23	23	jfr. § 30
23.	Kursusleder		3	3	29
25.	Afdelingsinspektør		7	7	34
	Afdelingsleder		38	38	35
26.	Administrator		1	1	36
	Pædagogisk inspektør		1	1	36
27.	Professor		22	22	37

De til lønramme 13 henførte bibliotekarer oprykkes fra det tidspunkt, da de i to år har oppebåret slutløn i vedkommende lønramme til lønramme 19, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Den lønmæssige placering af stillingen som bibliotekar i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 afdelingsinspektør	600
1 administrator	1.200
1 pædagogisk inspektør	1.200
22 professorer	2.400

Stk. 11.

Danmarks højskole for legemsøvelser.

3.	Bademester	1	1	3
7.	Varmemester	1	1	7
	Vagtmester	1	1	9
15.	Overassistent	1	1	15
25.	Inspektør	1	1	34
27.	Rektor	1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingen som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 inspektør	1.800
1 rektor	2.400

Stk. 12.

Danmarks pædagogiske institut.

2.	Kontorassistent	i	1	I
9.	Assistent	1	1	7
19./24.	Amanuensis	4	4	jfr. § 30
25.	Afdelingsleder	5	5	35
27.	Direktør	1	1	37

Til nedennævnte stilling knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 direktør	3.000

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
<i>Stk. 10.</i>				
<i>Statens pædagogiske studiesamling.</i>				
3.	Biblioteksbetjent	2		
	Biblioteksbetjent		1	3
	do		1	5
8.	Biblioteksassistent	3		
	Biblioteksassistentmedhjælper		3	2
	Biblioteksassistent		0	9
15.	Overbiblioteksassistent	1	1	17
19./24.	Forskningsbibliotekar	5	5	jfr. § 30
25.	Overbibliotekar	1	I	35
Til nedennævnte stilling knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	i overbibliotekar			2.100
<i>Stk. 14.</i>				
<i>Rigshospitalet.</i>				
2.	Defektrice	2	2	1
	Kontorassistent	15	15	1
3.	Hospitalsbetjent	41		
	Hospitalsbetjent på prøve		I	2
	Hospitalsbetjent		40	3
	Plejer og plejerske	1	I	3
4.	Oldfrueassistent	4	4	7
	Okonomaassistent	8	8	7
5.	Sygeplejeassistent	297	297	7
6.	Kedelpasser	4	4	7
7.	Bademester	1	1	7
	Baderinde	1	1	7
	Formand	12	12	7
	Gartner	1	1	7
	Håndværker	19	19	7
	Materielforvalter	1	1	7
	Plejeassistent	11	11	8
9.	Assistent	17		
	Assistent		12	7
	do		5	9
	Auditorieassistent	6	6	9
	Defektrice	3	3	9
	Fotografassistent	3	3	9
	Laboratorieassistent	3	3	14
10.	1. assistent	176	176	9
	Bademester	1	1	10
	Kvartermester	5	5	10
	Ledende oldfrueassistent	1	1	10
	Ledende rengøringsassistent	1	1	10
	Ledende økonomaassistent	5	5	10
	Plejeassistent	1	1	11
	Vagtmester	1	1	10
12.	Afdelingslaborant	1	1	16
	Fotograf på røntgenklinikken	1	i	10

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	, ramme
	Håndværkerformand	2	2	13
	Ledende kvartermester	1	1	14
	Rengøringsinspektrice	1	1	10
13.	Socialrådgiver	2	2	jfr. § 30
14.	Kordegn	1	1	17
15.	Afdelingssygeplejerske	187	187	17
	Auditorieassistent	6	6	17
	Bestyrerinde for sygeplejerskeboligen	1	1	15
	Funktionærsygeplejerske	1	1	14
	Gartner	1	1	17
	Jordemoder	5	5	17
	Ledende sygegymnast	1	1	14
	Maskinmester	5	5	16
	Overassistent	11		
	Overassistent		7	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		1	17
	do		3	18
	Socialrådgiver	4	4	jfr. § 30
	Underøkonoma	2	2	17
	Værkmester	1	1	17
18.	Fuldmægtig	4		
	Kontorfuldmægtig af 1. grad		4	20
	Instruktionssygeplejerske	12	12	20
	Kasserer	1	1	20
	Laboratorief	1	1	20
	Maskinmester	3		
	Maskinmester		2	20
	do		1	20
	Oldfrue	1	1	24
	Overjordemoder	2	2	22
	Oversygeplejerske	43		
	Oversygeplejerske		41	21
	do		2	22
	Socialrådgiver	1	1	22
	Okonoma	1	1	24
21.	Forstanderinde for sygeplejeskolen	1	1	28
	Forvalter	1	1	25
	Maskinmester	2	2	24
	Viceforstanderinde	3	3	26
23.	Indkøbschef	1	1	29
25.	Forstanderinde for sygeplejen	1	1	34
	Inspektør	2	2	34
	Overmaskinmester	1	1	34
	Psykolog	1	1	34
	Regnskabschef	1	1	34
26.	Kontorchef	2	2	36
27.	Assisterende overlæge og overlæge	61		
	Overlæge		61	37
	Professor (overaccoucheur)	1	1	37
28.	Direktør	2	2	38

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69Klassifi-
cerede
stillingerLøn-
ramme

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

- 7 overassistenter i lønramme 15
- 4 kontorfuldmægtige af 1. grad i lønramme 20
- 12 instruktionssygeplejersker i lønramme 20
- 1 kasserer i lønramme 20
- 1 laboratoriefuldmægtig i lønramme 20
- 2 maskinmestre i lønramme 20.

1 stilling som inspektør i lønramme 34 nedlægges ved førstkommande ledighed.

Til stillingen som professor ved jordemoderskolen er knyttet stillingen som overaccoucheur ved rigshospitalets fødeafdeling. Den lønmæssige placering af stillingen optages til overvejelse ved ledighed.

Ved ledighed i direktørstillingen i lønramme 38 uden særligt tillæg omdannes denne til en stilling som vicedirektør.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 forstanderinde for sygeplejen	900
2 kontorchefer	2.100
44 overlæger	600
17 overlæger	3.000
1 professor	3.000
1 direktør	1.200

Stk. 15.

Statens gymnasieskoler, studenterkursus og kursus til højere forberedelseseksamen.

3. Pedel	40	40	5
15. Sygeplejerske ved Sorø Akademis skole	1	1	15
14./20. Gymnasielærer og gymnasieoverlærer	50	50	
19./24. Adjunkt og lektor	676	676	jfr. § 30
26. Lektor	171	171	34
		jfr. § 30, stk. 3	
27. Rektor	44	44	37

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

50 gymnasielærere og gymnasieoverlærere	720
38 rektorer	2.400
6 do	3.000

Stillingerne som gymnasielærer og gymnasieoverlærer henføres til lønrammerne 13, 21 og 23. Oprykning til lønramme 21 sker, når de pågældende lærere i to år har oppebåret slutløn i lønramme 13. Efter yderligere to års forløb oprykkes de pågældende til lønramme 23 med stillingsbetegnelsen overlærer, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Stk. 16.

Statsseminarierne m.v.

3. Bademester	1	1	5
Pedel	10	10	5
17./20. Lærer og overlærer	171	171	
19./24. Seminarieadjunkt og seminarielektor	210	210	jfr. § 30
21. Viceskoleinspektør	7		
Viceskoleinspektør		5	27
do		2	29
24. Skoleinspektør			

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	j ramme
	Skoleinspektør		2	29
	do		2	31
25.	Forstander ved seminariet for småbørnslærerinder	1	1	35
26.	Skoleinspektør og seminariелеktor	38		
	Seminariелеktor		36	34
			jfr. § 30, stk. 3	
	Skoleinspektør		2	34
27.	Seminarielektor	11	11	37

2 stillinger som viceskoleinspektør i lønramme 27 omdannes ved ledighed til stillinger som lærer/overlærer.

Antallet af skoleinspektører i 24. eller 26. 11d. udgør i alt 6. 2 stillinger som skoleinspektør i lønramme 34 omdannes ved ledighed til 2 stillinger i lønramme 31.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 skoleinspektører i lønramme 31	360
1 forstander ved seminariet for småbørnslærerinder	900
2 skoleinspektører i lønramme 34	900
11 seminarielektorer	2.400

Stillingerne som lærere og overlærere henføres til lønrammerne 18 og 26. Oprykning til lønramme 26 med stillingsbetegnelsen overlærer sker, når de pågældende lærere i to år har oppebåret slutløn i lønramme 18, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Stk. 17.

Statens pædagogiske forsøgscenter i Rødovre.

3. Pedel	1	1	5
19./24. Lærer	1	1	jfr. § 30
27. Rektor	1	1	37

Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 rektor	2.400

Stk. 18.

Dansk sløjdlærer skole.

17./23. Lærere	3	3	
25. Forstander	1	1	34

Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 forstander	1.800

Lærerstillingerne henføres til lønrammerne 18, 26 og 28. Oprykning til lønramme 26 sker, når de pågældende lærere i to år har oppebåret slutløn i lønramme 18. Efter yderligere fire års forløb oprykkes de pågældende lærere til lønramme 28, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Stk. 19.

Statens erhvervspædagogiske læreruddannelse.

19./24. Adjunkt og lektor	2	2	jfr. § 30
25. Administrator	1	1	34
25. Afdelingsleder	3	3	34
27. Rektor	1	1	37

Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 rektor	2.400

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	I ramme
----------------------------	---------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	------------

§ 27. Ministeriet for kulturelle anliggender.

Departementet.

3.	Ministerialbetjentchattiffør	4		
	Ministerialbetjent		2	3
	Ministerialbetjent/chauffør		2	5
9.	Assistent	3		
	Assistent		1	7
	do		2	9
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	Overassistent	2	2	15
18.	Bogholder	1	1	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	21	21	jfr. § 30
26.	Kontorchef	4	4	36
	Statens naturfrednings- og landskabskonsulent	1	1	36
29.	Departementschef	1	1	39

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

- 2 overassistenter
- 1 bogholder

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

4 kontorchefer	2.100
1 naturfrednings- og landskabskonsulent	2.100
1 departementschef	4.200

Stk. 2.

Rigsarkivet.

2.	Kontorassistent	1	1	3
3.	Arkivbetjent	13		
	Arkivbetjent		10	3
	do		3	5
7.	Betjent af 1. grad	3	3	7
	Kustode	3	3	7
9.	Registrator	7		
	Registrator		6	9
	do		1	12
10.	Vagtmester	1	1	10
12.	Bogbinder	1	1	13
	Fotograf	1	1	13
15.	Kontorfuldmægtig af 2. grad	2	2	17
18.	Konservator	1	1	20
19./24.	Arkivar	19	19	jfr. § 30
25.	Landsarkivar	4	4	35
	Overarkivar ved rigsarkivet	4	4	35
28.	Rigsarkivar	1	1	38

Den lønmæssige placering af stillingen som konservator i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

4 landsarkivarer	3.000
4 overarkivarer ved rigsarkivet	3.000
1 rigsarkivar	2.700

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	j ramme
Stk. 3.				
<i>Det kgl. bibliotek, universitetsbiblioteket og udvekslingsinstituttet.</i>				
3.	Førstebetjent og biblioteksbetjent	15		
	Førstebetjent og biblioteksbetjent	11	3	
	do.	4	5	
7.	Biblioteksbetjent af 1. grad	2	2	7
	Forvalter	1	1	10
	Kustode	1	1	7
8.	Biblioteksassistent	60		
	Biblioteksmedhjælper			2
	Biblioteksassistent	60	9	
9.	Biblioteksassistent af 1. grad	8	8	7
	Fotograf	1	1	9
	Konservator	1	1	11
10.	Vagtmester	2	2	10
	Trykkerileder	1	1	10
12.	Bogbinder	1	1	13
	Forvalter	1	1	13
15.	Konservator	1	1	17
	Overbiblioteksassistent	4	4	17
18.	Biblioteksfuldmægtig	3	3	20
	Bogholder	1	1	21
	Konsulent vedrørende Grønlandslitteraturen	1	1	20
19./24.	Forskningsbibliotekar	45	45	jfr. § 30
21.	Katalogisator ved universitetsbiblioteket	1	1	26
	Bibliotekar	1	1	26
25.	Førstebibliotekar	17		
	Førstebibliotekar	15	35	
	do.	2	36	
26.	Kontorchef	1	1	36
27.	Overbibliotekar ved universitetsbibliotekets afd. I og afd. II	2		
	Overbibliotekar ved afd. 1	1	37	
	Overbibliotekar ved afd. II	1	37	
28.	Rigsbibliotekar	1	1	38

Stillingerne som biblioteksassistent af 1. grad i lønramme 7 nedlægges ved ledighed.

Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:

3 biblioteksfuldmægtige i lønramme 20

1 konsulent vedrørende Grønlandslitteraturen i lønramme 20.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

12 førstebibliotekarere i lønramme 35 900

3 førstebibliotekarere i lønramme 35 2.100

2 førstebibliotekarere i lønramme 36 1.200

1 kontorchef 2.100

1 overbibliotekar ved afd. II 1.200

1 rigsbibliotekar 2.700

Stk. 4.

Statsbiblioteket i Århus.

3.	Biblioteksbetjent	5		
	Biblioteksbetjent	4	3	
	do.	1	5	

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
7.	Betjent af 1. grad	1	1	7
8.	Biblioteksassistent	27		
	Biblioteksmedhjælper	—		2
	Biblioteksassistent	27		9
9.	Assistent	2	2	7
	Biblioteksassistent af 1. grad	3	3	7
	Fotograf	1	1	9
10.	Vagtmester	1	1	10
12.	Bogbinder	1	1	13
15.	Kontorfuldmægtig af 2. grad	1	1	17
	Overbiblioteksassistent	5	5	17
18.	Biblioteksfuldmægtig	3	3	20
19./24.	Forskningsbibliotekar	15	15	jfr. § 30
25.	Førstebibliotekar	7		
	Førstebibliotekar		6	35
	do		1	36
27.	Overbibliotekar	1	1	37
Stillingerne som biblioteksassistent af 1. grad i lønramme 7 nedlægges ved ledighed.				
Den lønmæssige placering af stillingerne som biblioteksfuldmægtig i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	4 førstebibliotekar i lønramme 35			900
	2 førstebibliotekar i lønramme 35			2.100
	1 førstebibliotekar i lønramme 36			1.200
	1 overbibliotekar			2.700
Stk. 5.				
<i>Statens avissamling i Århus.</i>				
12.	Avisforvalter i Århus	1	1	13
Stk. 6.				
<i>Bibliotekstilsynet.</i>				
9.	Assistent	3	3	7
14.	Bibliotekar	1	1	13
23.	Konsulent	6	6	32
26.	Biblioteksinspektør	1	1	36
	Inspektør	3	3	36
27.	Biblioteksdirektør	1	1	37
De til lønramme 13 henførte bibliotekar oprykkes fra det tidspunkt, da de pågældende i to år har oppebåret slutløn i denne lønramme, til lønramme 19, såfremt vedkommendes tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	1 biblioteksinspektør			1.200
	1 biblioteksdirektør			1.200
Stk. 7.				
<i>Danmarks biblioteksskole.</i>				
7.	Vagtmester	1	1	7
8./15.	Biblioteksassistent/overbiblioteksassistent	1	1	9
9.	Overassistent	1	1	12
14.	Bibliotekar	1	1	13
19./24.	Forskningsbibliotekar	1	1	jfr. § 30
23.	Assisterende fagleder	10	10	33

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
26.	Administrator	1	1	36
25.	Fagleder	15	15	35
27.	Rektor	1	1	37
De til lønramme 13 henførte bibliotekarer oprykkes fra det tidspunkt, da de pågældende i to år har oppebåret slutløn i denne lønramme, til lønramme 19, såfremt vedkommendes tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:		Kr.		
	15 fagledere		1.500	
	1 rektor		3.600	
Stk. 8.				
<i>Dansk folkemindesamling.</i>				
19./24.	Arkivar	4	4	jfr. § 30
Stk. 9.				
<i>Nationalmuseet.</i>				
2.	Kontorassistent	1	1	3
3.	Museumsbetjent og førstebetjent	16		
	Museumsbetjent og førstebetjent		12	3
	do.		4	5
4.	Museumsassistent	3	3	3
7.	Kustode	2	2	8
	Museumsbetjent af 1. grad og museumshåndværker	14	14	7
9.	Assistent	2	2	7
	Museumssekretær	5	5	9
	Konservator	3	3	11
	<i>Teknisk tegner.</i>	1		
	Teknisk tegner på prøve		1	7
10.	Vagtmester ved frilandsmuseet	1	1	10
15.	Konservator	1	1	17
	Overassistent	1	1	15
18.	Bestyrer af statens arkiv for historiske film og stemmer	1	1	20
	Bogholder	1	1	20
	Konservator	1	1	20
	Museumsforvalter	1	1	20
21.	Konservator	4		
	Konservator		1	24
	do.		3	26
	Vedbestemmer	1	1	24
19./24.	Museumsinspektør	31	31	jfr. § 30
25.	Overinspektør	10	10	35
26.	Kontorchef	1	1	36
28.	Rigsantikvar	1	1	38
Den lønmæssige placering af følgende stillinger optages til overvejelse ved ledighed:				
	3 konservatorer i lønramme 11			
	1 konservator i lønramme 17			
	1 overassistent i lønramme 15			
	1 arkivbestyrer i lønramme 20			
	1 bogholder i lønramme 20			
	1 konservator i lønramme 20			
	1 museumsforvalter i lønramme 20			

Hidtidig
løn-
klasse

Stillingsbetegnelse

Norme-
ring pr.
1. april 69Klassif-
cerede
stillinger▼
ramme

1 konservator i lønramme 24

3 konservatorer i lønramme 26

Stillingen som vedbestemmer nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
10 overinspektører	3.000
1 kontorchef	2.100
1 rigsantikvar	2.700

Stk. 10.*Statens museum for kunst.*

4. Museumsassistent	1	1	3
7. Faguddannet betjent	1	1	7
Kustode, der tillige er portner	1	1	7
Varmemester	1	1	10
9. Museumssekretær	2	2	9
Konservatorassistent	1	1	11
10. Vagtmester	1	1	10
14. Bibliotekar	1	1	13
18. Konservator	2	2	20
21. Konservator	1	1	26
19./24. Museumsinspektør	4	4	jfr. § 30
25. Overinspektør	2	2	35
27. Direktør	1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingerne som konservator i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

De til lønramme 13 henførte bibliotekarer oprykkes fra det tidspunkt, da de pågældende i to år har oppebåret slutløn i denne lønramme, til lønramme 19, såfremt vedkommendes tjentslige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
2 overinspektører	3.000
1 direktør	1.200

Stk. 11.*Rosenborg slot og samling.*

7. Varmemester	1	1	9
--------------------------	---	---	---

Stk. 12.*Den Hirschsprungske samling.*

7. Kustode	1	1	9
----------------------	---	---	---

Stk. 13.*Tøjhusmuseet.*

4. Museumsassistent	1	1	3
7. Konservatorbetjent	6	6	7
Kustode, der tillige er portner	1	1	7
9. Assistent	1	1	7
12. Konservatorassistent	2	2	13
18. Konservator	1	1	20
19./24. Inspektør	3	3	jfr. § 30
25. Overinspektør	1	1	35
26. Direktør	1	1	36

Den lønmæssige placering af stillingen som konservator i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn ramme
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	1 overinspektør			3.000
	1 direktør			2.700
Stk. 14.				
<i>Erhvervsarkivet.</i>				
19./24.	Arkivar	2	2 jfr. § 30	
25.	Overarkivar	1	1	35
Til nedennævnte stilling knyttes et særligt tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	1 overarkivar			3.000
Stk. 15.				
<i>Bibliotekernes oplysningskontor.</i>				
14.	Bibliotekar	1	1	13
20.	Bibliotekar af 1. grad	1	1	22
23.	Lederen af bibliotekernes oplysningskontor	1	1	32
De til lønramme 13 henførte bibliotekarere oprykkes fra det tidspunkt, da de pågældende i to år har oppebåret slutløn i denne lønramme, til lønramme 19, såfremt vedkommendes tjentslige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.				
Stk. 16.				
<i>Odense universitetsbibliotek.</i>				
3.	Biblioteksbetjent	1	1	3
8./15.	Biblioteksassistent/overbiblioteksassistent	1	1	9
10.	Vagtmester	1	1	10
18.	Fuldmægtig	1	1	20
21.	Afdelingsbibliotekar	1	1	26
25.	Førstebibliotekar	1	1	35
27.	Overbibliotekar	1	1	37
Den lønmæssige placering af stillingen som fuldmægtig i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.				
	1 førstebibliotekar			900
	1 overbibliotekar			1.200
Stk. 17.				
<i>Statens lokalmuseumstilsyn.</i>				
19./24.	Museumskonsulent	2	2 jfr. § 30	
Stk. 18.				
<i>Akademiet for de skønne kunster.</i>				
3.	Betjent	7		
	Betjent		5	3
	do.		2	5
	Portner	1	1	3
7.	Faguddannet betjent	2	2	7
	Førstebetjent	3	3	7
	Kustode	1	1	9
9.	Assistent	1	1	7
10.	Vagtmester	1	1	10
	Varmemester	1	1	10

Hidtidig lon- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	I ramme
15.	Kasserer	1	1	17
	Overbiblioteksassistent	1	1	17
19./24.	Forskningsbibliotekar	3	3	jfr. § 30
23.	Docent	9	9	34
25.	Akademiinspektør	1	1	32
	Inspektør ved arkitektskolen	1	1	35
	Overbibliotekar	1	1	35
26.	Administrator	1	1	36
27.	Professor	27	27	37
Stillingen som akademiinspektør nedlægges ved ledighed.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	1 overbibliotekar			900
	1 administrator			1.200
	27 professorer			1.200
Stk. 19.				
<i>Det kgl. danske musikkonservatorium.</i>				
7.	Vagtmester	1	1	7
9.	Assistent	1	1	12
25.	Kontorchef	1	1	34
27.	Professor	20	20	37
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	20 professorer			1.200
Stk. 20.				
<i>Det jydsk musikkonservatorium.</i>				
27.	Professor	6	6	37
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	6 professorer			1.200
Stk. 21.				
<i>Arkitektskolen i Århus.</i>				
3.	Skolebetjent	3	3	3
7.	Vagtmester	1	1	7
27.	Professor	5	5	37
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	5 professorer			1.200
§ 28. Ministeriet for Grønland.				
<i>Tjenestemænd her i landet.</i>				
Departementet.				
3.	Ministerialbetjent og chauffør	2		
	Ministerialbetjent og chauffør		1	3
	do		1	5
7.	Betjentformand	1	1	7
9.	Assistent	3	3	7
10.	Betjentformand	1	1	10
15.	Overassistent	6		
	Overassistent		5	15
	Kancellist		1	17

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	ramme
18.	<i>Bogholder</i>	1	1	
	Kontorfuldmægtig		1	20
19./24.	Sekretær, fuldmægtig og ekspeditionssekretær	24	24	jfr. § 30
21.	Afdelingsleder	1	1	24
23.	Regnskabschef	1	1	29
25.	Undervisningsinspektør	1	1	35
26.	Bygningsinspektør	1	1	36
	Kontorchef	4	4	36
	Økonomisk-statistisk konsulent	1	1	36
28.	Sekretariatschef	1	1	38
29.	Departementschef	1	1	39
Stillingen som bygningsinspektør og stillingen som økonomisk-statistisk konsulent nedlægges ved ledighed.				
Den lønmæssige placering af stillingen som kontorfuldmægtig og stillingerne som overassistent optages til overvejelse ved ledighed.				
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	4 kontorchef			2.100
	1 økonomisk-statistisk konsulent			2.100
	1 departementschef			4.200

Stk. 2.

Forskellige institutioner.

19./24.	Videnskabelig assistent og afdelingsleder ved Grønlands fiskeriundersøgelser	2	2	jfr. § 30
21.	Forstander for Grønlænder hjemmet	1	1	24
25.	Statsbiolog	1	1	35
26.	Fiskeribiolog	1	1	36
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	1 statsbiolog			3.000
	1 fiskeribiolog			2.100

Stk. 3.

Den kongelige grønlandske Handel.

3.	<i>Postbetjent</i>	8		
	Postbetjent på prøve		5	2
	Postbetjent		3	3
7.	Kontorpakmester	2	2	7
9.	<i>Assistent</i>	4		
	Assistent		3	7
	Overassistent		1	12
10.	Postbetjentformand	1	1	10
15.	<i>Maskinmester</i>	7		
	Maskinmester		4	17
	1. maskinmester		3	20
	<i>Overassistent</i>	7		
	Overassistent		4	15
	Kontorfuldmægtig af 2. grad		2	17
	Kontorfuldmægtig af 1. grad		1	18
	Skindforvalter	1	1	15
	Styrmand	16	16	17
18.	Forvalter	1	1	20

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	I ramme
	Fuldmægtig	1	1	21
	1. maskinmester	10	10	20
	Overstyrmand	14	14	20
	Postforvalter	1	1	21
21.	Afdelingsleder	1	1	25
	Godsekspeditor	1	[1	25
	Skibsfører	3	3	26
	Skibsmaskinchef	3	3	26
23.	Godsekspeditor	1	1	29
	Maskininspektør	1	1	33
	Postinspektør	1	1	29
	Skibsfører	3	3	34
	Skibsmaskinchef	5	5	33
25.	Kontorchef	1	1	34
	Skibsfører	5	5	34
26.	Konsulent i juridiske spørgsmål	1	1	36
	Kontorchef	1	1	36
	Skibsinpektør	1	1	36
27.	Vicedirektør	1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingerne som overassistent i lønramme 15 og stillingen som forvalter i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 kontorchef i lønramme 36	2.100
1 konsulent i juridiske spørgsmål	2.100
1 vicedirektør	600

Stk. 4.

Grønlands tekniske organisation.

3.	Ministerialbetjent	1	1	5
7.	Betjentformand	1	1	7
9.	Assistent	4		
	do		3	7
	do		1	9
15.	Overassistent	1		
	Kontorfuldmægtig		1	17
18.	Telegrafkontrollør	2	2	21
21.	Ingeniør	1	1	27
	Inspektionsmaskinmester	2	2	29
23.	Ingeniør	1	1	32
25.	Telegrafinspektør	1	1	34
26.	Overingeniør	1	1	36
27.	Overingeniør	1	1	37

1 stilling som overingeniør i lønramme 36 nedlægges ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

1 overingeniør i lønramme 36	600
1 overingeniør i lønramme 37	1.800

Stk. 5.

Grønlands geologiske undersøgelse.

18.	Korttegner	1	1	20
-----	----------------------	---	---	----

Hidtidig løn- klasse	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- erede stillinger	I ramme
25.	Statsgeolog	2	2	35
27.	Direktør for Grønlands geologiske undersøgelse	1	1	37

Den lønmæssige placering af stillingen som korttegner i lønramme 20 optages til overvejelse ved ledighed.

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb: Kr.

2 statsgeologer	3.000
1 direktør for Grønlands geologiske undersøgelse	3.600

Kapitel 7. Fradrag i egenpension.

§ 29. Såfremt en tjenestemand i henhold til § 3 i lov om tjenestemandspension begærer sig afskediget efter sit fyldte 60. år, men inden han fylder 67 år eller opnår den lavere alder, ved hvilken han senest skulle have været afskediget, nedsættes egenpensionen med følgende procent for hvert af de år, herunder dele af et år, der står tilbage:

Ved en pensionsalder på 35 år og derover:	1	pct.	pr.	år
» » » fra 30-35 år:	2	»	»	»
» » » under 30 år:	3	»	»	».

Kapitel 8. Bestemmelser om enkelte tjenestemandsgrepper.

§ 30. Tjenestemænd i stillinger, der hidtil har været placeret i 19./24. lkl., samt officerer af linien og tilsvarende tjenestemænd i civilforsvaret henføres til lønrammerne 16, 21, 29 og 31.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte tjenestemænd oprykkes fra lønramme 16 til lønramme 21 efter to års forløb; oprykning til lønramme 29 og 31 finder sted, når de pågældende tjenestemænd i to år har oppebåret slutløn i den lavere lønramme, og deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Stk. 3. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan oprykke et antal af de i stk. 1 omhandlede tjenestemænd til lønramme 34, når de selvstændigt træffer afgørelse inden for væsentlige sagsområder eller bestrider et arbejde, som forudsætter en betydelig specialviden, særlig pædagogisk indsigt eller andre tilsvarende særlige kvalifikationer.

Stk. 4. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan ved statens gymnasieskoler, studenterkursus og kursus til højere forberedelseseksamen samt ved statsseminariene oprette et antal stillinger i lønramme 36 mod nedlæggelse af et tilsvarende antal stillinger som adjunkt og lektor.

Stk. 5. Etatsuddannede medhjælpere, der henføres til lønramme 2, opnår alderstillæg efter et års forløb.

Stk. 6. Elever, der uddannes til ansættelse i medhjælperstilling (lønramme 2), lønnes således:

1. år	45	pct.
2. år	55	-
3. år	60	-

af begyndelseslønnen for medhjælper på samme tjenestested. Såfremt en kontorassistent af 1. eller 2. grad overgår i elevstillingen, sker indtrædelsen på det for det tredje elevår gældende løntrin. Efter bestået fagprøve kan pågældende overgå i medhjælperstillingen, når den samlede tjenestetid i etaten har været mindst tre år.

Stk. 7. Tjenestemænd i lønrammerne 3 til og med 10 i statsbanerne, post- og telegrafvæsenet og toldvæsenet samt kvotalønnede landpostbude kan efter nærmere af vedkommende minister fastsatte regler indstille sig til den fagprøve, der er en betingelse for overgang til medhjælperstillingen, og kan ansættes som assistent, når de har bestået den nævnte fagprøve og har mindst 5 års samlet tjeneste i etaten, deraf mindst 1 år efter

fagprøvens beståen. For kontorassistenter af 1. eller 2. grad gælder dog bestemmelserne i stk. 6.

Stk. 8. Socialrådgivere, der henføres til lønramme 14, oprykkes efter seks års forløb til lønramme 17.

Stk. 9. Efter regler fastsat af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan klassificeringen af stillinger i lønramme 1 til 5 ændres efter følgende retningslinier: Stillinger, der er henført til lønramme 1 til 4, kan oprykkes til højere lønramme, dog ikke ud over lønramme 5, og stillinger i lønramme 2, 3 og 5 kan ved nybesættelse henføres til lavere lønramme.

Stk. 10. Tjenestemænd, der ved lov eller i henhold til en af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen godkendt ordning har været tilsikret oprykning til en højere lønningsklasse, bevarer retten til oprykning til højere lønramme efter de hidtidige retningslinier, selv om normeringstallet i den højere lønramme derved overskrides. Et tilsvarende antal stillinger i den lavere lønramme holdes i så fald ubesat.

Kapitel 9. Tillæg.

§ 31. Til samtlige stillinger i lønrammerne 35-40 ydes et generelt tillæg med følgende grundbeløb:

Lønramme	kr.
35....	900
36....	900
37....	1.200
38....	1.800
39....	2.400
40....	3.000

Stk. 2. Til sekretærer, fuldmægtige og ekspeditionssekretærer, politi- og dommerfuldmægtige samt politi- og retsassessorer kan der ydes et særligt tillæg med grundbeløb 900 kr., stigende med 300 kr. hvert andet år til 2.700 kr. Der tillægges politifuldmægtige og politiassessorer, der forretter tjeneste som statsadvokatfuldmægtige eller som politiadvokater, et yderligere særligt tillæg med grundbeløb 1.500 kr.

Stk. 3. Til amanuenser og videnskabelige assistenter ved universiteterne og de højere læreanstalter ydes efter to års ansættelse et særligt tillæg med grundbeløb 1.800 kr. Til andre tjenestemænd, som udfører et tilsvarende videnskabeligt arbejde, kan der ydes et særligt tillæg med grundbeløb indtil 1.800 kr.

Stk. 4. Forsvarsministeren kan efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætte regler for ydelse af et ikke-pensionsgivende tillæg til officerer af linien samt distrikt sledere af 2. grad, regionslotter og sektionschefer i hjemmeværnet på 10 pct. af den udbetalte løn excl. stedtillæg i lønrammerne 16, 21 og 29, og på 5 pct. af den udbetalte løn i lønramme 31. Et tilsvarende tillæg på 5 pct. af den nævnte løn kan ydes til majorer og orlogskaptajner af specialgruppen samt musikdirigenter i lønrammerne 29 og 31, forvaltningsledere af 1. grad i lønramme 29 og overlæger i lønrammerne 18 og 28. Under særlige tjenstlige forhold vil de i 1. og 2. punktum nævnte tillæg kunne forhøjes til 10 pct. eller 15 pct.

Stk. 5. Indenrigsministeren kan efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætte regler for ydelse af ikke-pensionsgivende tillæg, der svarer til de i stk. 4 nævnte tillæg til tjenestemænd i civilforsvaret.

Stk. 6. Til de tjenestemænd, der omfattes af § 30, stk. 1, og som i fem år har oppebåret slutløn i lønramme 31 og ikke oppebærer tillæg efter stk. 2-5, ydes et særligt tillæg med grundbeløb 900 kr.

Stk. 7. Til tjenestemænd, der efter bestemmelsen i § 30, stk. 3, oprykkes til lønramme 34 fra stillinger som sekretær, fuldmægtig, ekspeditionssekretær, politi- eller dommerfuldmægtig samt politi- eller retsassessor, ydes et særligt tillæg med grundbeløb 2.400 kr. Til andre tjenestemænd, der oprykkes til lønramme 34 efter den nævnte bestemmelse,

ydes et særligt tillæg med grundbeløb 900 kr. Tillæg i henhold til dette stykke træder i stedet for de i stk. 2-6 nævnte tillæg.

Stk. 8. Til tjenestemænd, der henføres til lønramme 36 efter bestemmelsen i § 30, stk. 4, ydes et særligt tillæg med grundbeløb 2.100 kr.

Stk. 9. Udenrigsministeren kan efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen fastsætte regler for ydelse af hjemmetillæg til tjenestemænd, der er underkastet forflyttelsespligt, eventuelt således at disse tillæg træder i stedet for de i stk. 2, 6 og 7 samt i § 11 nævnte tillæg.

Kapitel 10. Dyrtidsregulering af tillæg.

§ 32. Til de i §§ 10-28, 31 og 35, stk. 2-4, omhandlede tillæg ydes, når anden reguleringsskema ikke er fastsat, et tillæg til grundbeløbet på 48 pct. og derudover et tillæg på 142,4 pct. af det herved fremkomne beløb. For hver fulde tre points' udsving i reguleringsskemaet ud over 100 forhøjes eller nedsættes det sidstnævnte procenttillæg med 7,2. Eventuelle overskydende points henstår til næste regulering.

Stk. 2. Reguleringsskemaet for januar og juli måned benyttes ved dyrtidsreguleringen af de i stk. 1 nævnte tillæg for tidsrummet henholdsvis 1. april — 30. september og 1. oktober — 31. marts.

Kapitel 11. Overgangsbestemmelser.

§ 33. Tjenestemænd og aspiranter indplaceres i den lønramme, hvortil de henføres, på det løntrin incl. eventuelle generelle og særlige tillæg, der ved lovens ikrafttræden ligger nærmest over den senest udbetalte løn incl. eventuelt bestillingstillæg, der var fast knyttet til stillingen. Ved opgørelsen bortses fra eventuelt stedtillæg.

Stk. 2. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan fastsætte særlige regler for indplaceringen af andre grupper af tjenestemænd, der har kunnet oppebære bestillingstillæg eller sådanne andre tillæg, som ved indplaceringen bør sidestilles hermed.

§ 34. Tjenestemænd, for hvem lønningsancienniteten i de i § 84 i lønnings- og pensionsloven af 1958 nævnte lønningsklasser fastsattes efter reglerne for ikke-forsørgere under 30 år, jfr. samme lovs § 119, stk. 1 sidste led, kan, såfremt der herved opnås et højere løntrin, indplaceres i lønramme på samme trin som tjenestemænd, der var henført til samme tidligere lønningsklasse, og som havde samme lønningsanciennitet, men som indplaceredes efter reglerne om forsørgere efter den nævnte lovs § 119, stk. 1.

§ 35. Tjenestemænd, der fra næstsidste og sidste løntrin i hidtidig 3. lkl. henføres til lønramme 3, oprykkes straks til lønramme 4. Andre tjenestemænd og aspiranter, der fra hidtidig 3. lkl. henføres til lønrammerne 2 og 3, oprykkes til lønramme 4, når de i to år har oppebåret slutløn i lønramme 3.

Stk. 2. Der ydes tjenestemænd i hidtidig 3. lkl., der har oppebåret et bestillingstillæg på 150 kr. årlig, og som henføres til lønramme 3, 4 eller 5, et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg med grundbeløb 150 kr. Tillægget bortfalder ved oprykning ud over lønramme 5, dog således at det medregnes i den lønning, der er bestemmende for, til hvilket løntrin de pågældende tjenestemænd henføres i den nye lønramme.

Stk. 3. I stedet for tillæg efter stk. 2 ydes der følgende tjenestemænd i hidtidig 3. lkl., som har oppebåret et bestillingstillæg på 150 kr. årlig, et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg med grundbeløb 150 kr.: 9 signalarbejdere (signalbetjente), 7 signalnæstformænd, 48 remisearbejdere samt 50 banearbejdere (banebetjente).

Stk. 4. Overpolitibetjente og kriminaloverbetjente i hidtidig 11. lkl., der er ansat i politiet før den 1. maj 1945, indplaceres på henholdsvis næstsidste og sidste løntrin i lønramme 13. Når de har 28 års anciennitet som polititjenestemænd, oprykkes de, såfremt de tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende, til lønramme 15 med stillingsbetegnelsen politiassistent af 2. grad eller kriminalassistent af 2. grad. Ved opnåelsen af

slutløn i lønramme 15 nedsættes grundbeløbet for tillægget i henhold til § 14, stk. 3, fra 780 kr. til 600 kr.

Stk. 5. Polititjenestemænd, der ved nærværende lovs ikrafttræden i henhold til normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 108, stk. 6, oppebærer et personligt tillæg på henholdsvis 600 kr. og 450 kr. årlig, bevarer retten hertil, så længe de beklæder en tjenestemandstilling, der i henhold til tjenestemandsløven af 1946, § 419, stk. 1 og 3, gav ret til nævnte tillæg. Tillægget bortfalder helt eller delvis ved overgang til højere lønnet stilling. Ved forfremmelse fra lønramme 13 og 15 til lønramme 17 og fra lønramme 17 til lønramme 21 medregnes det pågældende tillæg dog i den lønning, der er bestemmende for, til hvilket løntrin tjenestemanden henføres i den nye lønramme.

Stk. 6. Tjenestemænd i kriminalpolitiet i hidtidig 11. lkl. indplaceres et løntrin højere end tjenestemænd i ordenspolitiet med samme lønningsanciennitet.

§ 36. Ingen tjenestemand kan ved indplaceringen efter §§ 33-35 opnå en lønfremgang på mere end 3 pct. af den senest udbetalte løn incl. eventuelt bestillingstillæg. Ved beregningen af lønfremgangen medtages eventuelt stedtillæg.

Stk. 2. Den udbetalte løn forhøjes med halvdelen af et eventuelt overskydende beløb den 1. april 1970 og halvdelen den 1. oktober 1970.

§ 37. Den udbetalte løn til personer, der inden den 1. oktober 1970 tjenestemandsansættes eller uden forfremmelse får nyt tjenestested, kan ikke overstige den løn, som efter §§ 33 og 36 kommer til udbetaling til tjenestemænd på samme løntrin og stedtillægssats.

§ 38. Til tjenestemænd, hvis senest oppebårne løn i henhold til §§ 84, 87 og 88 i lønnings- og pensionsloven af 1958, forhøjet med eventuelt personligt, pensionsgivende tillæg, samt efter fradrag af pensionsbidrag var højere end slutlønnen i den lønramme, til hvilken de er henført, ydes et personligt, pensionsgivende tillæg til udligning af lønnedgangen. Det personlige tillæg bortfalder helt eller delvis ved opnåelse af højere pensionsgivende lønningsindtægt.

Stk. 2. Bliver den samlede udbetalte løn i henhold til denne lovs bestemmelser mindre end den senest udbetalte løn, når der efter beregningen tages hensyn til eventuelt tillæg efter stk. 1 samt stedtillæg, ydes der et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg til udligning af denne del af lønnedgangen. Dette personlige tillæg bortfalder helt eller delvis ved opnåelse af højere pensionsgivende lønningsindtægt, højere generelle eller særlige tillæg eller højere stedtillæg.

§ 39. Med tilslutning fra ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan der ydes et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg til udligning af indtægtsnedgang for tjenestemænd, som ved indplaceringen efter § 33 opnår en lønfremgang, der er mindre end summen af de honorarer m. v., som er oppebåret for varetagelse af hverv, der må betragtes som led i tjenestemandstillingen. Dette tillæg bortfalder helt eller delvis ved opnåelse af højere pensionsgivende lønningsindtægt, højere generelle eller særlige tillæg eller højere stedtillæg.

§ 40. Efter indplaceringen efter §§ 33-35 opnås første alderstillæg senest på det tidspunkt, da alderstillæg ville være opnået i den hidtidige lønningsklasse.

Stk. 2. Såfremt tjenestemænd på forskellige løntrin i samme hidtidige lønningsklasse efter § 33 henføres til samme løntrin i en lønramme, kan dog kun de tjenestemænd, der havde opnået det højeste af de pågældende løntrin i den hidtidige lønklasse, opnå alderstillæg efter stk. 1. De øvrige tjenestemænd opnår først alderstillæg den 1. juli 1971.

§ 41. Der ydes et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg til udligning af lønforskellen for tjenestemænd, der inden den 1. juli 1971 ved alderstillæg eller ved oprykning i hen-

hold til § 30, stk. 10, ville have opnået en højere udbetalt løn i den hidtidige lønningsklasse, end de opnår i den lønramme, til hvilken de er henført ved lovens ikrafttræden. Lønnen in cl. det nævnte tillæg kan dog ikke overstige slutlønnen i lønrammen.

Stk. 2. Det personlige tillæg efter stk. 1 bortfalder helt eller delvis ved opnåelse af højere pensionsgivende lønningsindtægt, højere generelle eller særlige tillæg eller højere stedtillæg.

§ 42. Stillinger som kommitteret og konsulent i ministeriernes departementer nedlægges ved ledighed.

§ 43. De i lønnings- og pensionsloven af 1958 samt normerings- og klassificeringsloven af 1958 fastsatte repræsentationstillæg opretholdes uændrede, så længe de nuværende stillingsindehavere gør tjeneste i stillingerne.

§ 44. Tjenestemænd, der i henhold til §§ 97 b, stk. 4, og 270, stk. 6, i normerings- og klassificeringsloven af 1958 har oppebåret merarbejdstillæg, bevarer retten til som en personlig ordning at oppebære tillægget med det ved lovens ikrafttræden udbetalte beløb, så længe de beklæder en stilling, der i henhold til den anførte lovbestemmelse gav ret til nævnte tillæg.

§ 45. Denne lov træder i kraft den 1. juli 1969.

*1. Følgende bestemmelser fastsættes om grupperingen efter de den 1. april 1964
gældende grænser for købstæder, bymæssige bebyggelser og kommuner
med hensyn til stedtillæg.*

1) <i>Satserne b, c og d.</i>		Kolding	b
Allinge-Sandvig	d	Kollund by og -strandby.	d
Assens	d	Kruså by med korsvejen og Smedeby... d	
Augustenborg	d	Langå stationsby.	d
Bjerringbro stationsby.	d	Lemvig	d
Bogense	d	Lumby kommune.	b
Bov by.	d	Læsø	d
Bramminge stationsby.	d	Løgstør.	d
Brande stationsby.	c	Løgumkloster.	d
Brønderslev.	c	Løkken stationsby.	d
Brørup stationsby.	d	Manø kommune.	d
Byrum-Hals-Vesterø (Læsø) kommune. . d		Mariager.	d
Christiansfeld	d	Maribo.	d
Ebeltoft	d	Marstal handelsplads.	d
Farsø stationsby.	d	Middelfart	d
Fjerritslev stationsby.	d	Nakskov.	b
Frederikshavn.	b	Neksø	d
Frøslev by.	d	Nibe.	d
Fåborg	d	Nordborg flække.	c
Gedser stationsby.	d	Nordby (Fanø) kommune.	d
Grenå	d	Nyborg	c
Grindsted stationsby.	d	Nykøbing Falster.	b
Gråsten stationsby.	d	Nykøbing Mors.	c
Haderslev.	c	Nykøbing Sjælland.	d
Hadsten stationsby.	d	Nysted	d
Hadsund by.	d	Næstved.	b
Hammel stationsby.	d	Nørresundby.	b
Hammerum stationsby.	d	Odder stationsby.	d
Hasle købstad	d	Padborg stationsby.	d
Haslev stationsby.	d	Præstø.	d
Havnbjerg by med Lavensby og Langesø d		Randers.	b
Hirtshals stationsby.	d	Ribe	d
Hjørring	b	Ringkøbing	d
Hobro.	c	Ringsted	d
Holbæk	b	Rudkøbing	d
Holstebro.	c	Rødby.	c
Horsens	b	Rødekro stationsby.	d
Højer.	d	Rønne.	c
Ikast stationsby.	c	Sakskøbing	d
Jegindø kommune.	d	Silkeborg.	b
Kalundborg	c	Skagen.	c
Kerteminde	d	Skanderborg	d
Kjellerup stationsby.	d	Skive	b

Skjern	d
Skælskør	d
Skærbæk stationsby	d
Slagelse	c
Sorø	d
Stavning kommune	d
Stege	d
Store-Heddinge	d
Struer	c
Strynø kommune	d
Stubbekøbing	d
Svaneke	d
Svendborg	c
Sæby	c
Sønderborg	c
Sønderho kommune	d
Tarm stationsby	d
Thisted	c
Thorshavn	d
Tinglev stationsby	d
Toftlund by	d
Tunø kommune	d
Tønder	d
Vamdrup stationsby	d
Varde	c
Vejen stationsby	d
Vejle	b
Viborg	b
Videbæk stationsby	d
Vojens stationsby	d
Vordingborg	c
Ærøskøbing	d
Ølgod stationsby	d
Åbenrå	c
Ådum kommune	d
Åkirkeby	d
Ålborg	b
Års stationsby	d

2) Sats e.

Til sats e henføres med de nedennævnte undtagelser alle kommuner eller dele af kommuner, der ikke er optaget i stedtillægsklasserne b, c eller d.

Følgende kommuner optages ikke i stedtillægsklasserne (dog bortset fra stationsbyer eller bymæssige bebyggelser, der er opført foran under 1):

Roskilde amtsrådskreds.

Roskilde Vor Frue og Snoldelev.

Holbæk amtsrådskreds.

Havrebjerg.

Sorø amtsrådskreds.

Boeslunde, Bromme, Eggeslevmagle, Fodby, Førslev, Hejninge, Hyllinge, Høve-Flakkebjerg, Karrebæk, Lundforlund-Gerlev, Marvede, Omø, Ringsted landsogn, Slagelse Skt. Mikkel's landsogn, Slotsbjergby-Sludstrup, Tårnby og Vigersted.

Præstø amtsrådskreds.

Fladså, Hammer, Karise, Køng, Rønnede og Vemmetofte.

Bornholms amtsrådskreds.

Bodilsker, Ibsker og Nyker.

Svendborg amtsrådskreds.

Egense, Flødstrup, Frørup, Fåborg købstads landdistrikt, Simmerbølle, Sønder Broby, Vester Åby, Vindinge, Øster Hæsing og Åstrup.

Odense amtsrådskreds.

Allerup-Davinde, Dalby, Fraugde, Kølstrup, Lunde, Mesinge, Nørre Søby, Skamby og Sønder sø.

Assens amtsrådskreds.

Sønderby.

Vejle amtsrådskreds.

Eltang-Vilstrup og Vinding.

Randers amtsrådskreds.

Anholt, Ebeltøft købstads landdistrikt og Hammelev-Enslev.

Ålborg amtsrådskreds.

Bislev, Vadum og Ålborg Frue landsogn (Egholm).

Hjørring amtsrådskreds.

Elling, Flade-Gærum, Hirsholmene, Råbjerg og Skagen købstads landdistrikt.

Thisted amtsrådskreds.

Vust.

Viborg amtsrådskreds.

Dollerup-Finderup-Ravnstrup, Gødvad, Højslev-Dommerby-Lundø, Karup, Tjele-Nørre Vinge og Viborg Gråbrødre landdistrikt.

Ringkøbing amtsrådskreds.

Boris, Gjellerup, Grove, Harboøre-Engbjerg, Holmsland, Ikast, Ilskov, Måbjerg, Nørlem, Rind, Rindum, Skarrild, Snejbjerg, Sunds, Sønder Felding, Thyborøn og Timring.

Ribe amtsrådskreds.

Grindsted, Ho-Oksby, Vester Vedsted,
Ølgod og Ål.

Haderslev amtsrådskreds.

Gammel Haderslev og Åstrup.

Åbenrå amtsrådskreds.

Bov.

Sønderborg amtsrådskreds.

Ketting.

Tønder amtsrådskreds.

Brøns, Hviding, Løgumkloster landsogn,
Randerup, Rømø og Skast.

Færøerne.

Samtlige kommuner (bortset fra Thors-
havn, der er henført til sats d).

2. For tjenestemænd med tjenestested i de ved folketællingen den 26. september 1960 som forstadsbebyggelser betegnede områder sker ingen ændring i den før denne lovs ikrafttræden gældende stedtillæg sklassificering.

Bemærkninger til lovudkastet.

A Iviindelige bemærkninger.

Forslaget er udarbejdet på grundlag af de synspunkter, der er indeholdt i tjenestemandskommissionens 1. delbetænkning, kapitel 4, samt i dennes 3. delbetænkning, kapitel 1, til hvilke der henvises.

Ved opstillingen af forslaget er det fundet mest overskueligt at samle normeringen og klassificeringen af stillingerne inden for de enkelte ministerier, således at hver paragraf i kapitel 6 omhandler et ministerium og hvert stykke et departement, en institution eller en anden forvaltningsenhed. Det må fremhæves, at der ved den ændrede opstillingsform ikke er taget stilling til spørgsmål om afgrænsning af ansættelsesområderne.

For de enkelte ministerier, styrelser eller institutioner gives i bemærkningerne til forslagets kapitel 6 en omtale af sådanne forhold, som har givet anledning til særlige overvejelser i forbindelse med stillingernes klassificering.

Der er kun knyttet bemærkninger til enkeltstillinger eller stillingsgrupper, såfremt særlige forhold gør sig gældende.

Normerings- og klassificeringsloven af 1958 hjemler i en række tilfælde ændring af stillingsbetegnelse samtidig med opnåelsen af et nærmere angivet løntrin. Såfremt der ikke i forslaget er indeholdt afvigelser fra de hidtidige bestemmelser, jfr. herved bemærkningerne til forslagets § 30, stk. 2, forudsættes de nævnte regler om ændring af stillingsbetegnelse opretholdt.

Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser.

Til § 2.

Bestemmelserne er udformede i overensstemmelse med de synspunkter vedrørende lønstrukturen, der er indeholdt i 1. delbetænkning, kapitel 4, afsnit 3 og 6, samt 3. delbetænkning, kapitel 1, afsnit 2.

Til § 3.

I stk. 1 fastslås den hidtil gældende bestemmelse, at aflønningen ved første tjenestemandsansættelse sker efter begyndelsesløntrinnet for vedkommende stilling, ligesom den nuværende ordning med to-årige alderstillæg i nogle lønningsklasser og tre-årige alderstillæg i andre lønningsklasser foreslås afløst af to-årige alderstillæg som en generel regel.

I overensstemmelse med synspunkterne i 1. delbetænkning, kapitel 3, afsnit 2, stilles der i stk. 2 forslag om, at lønnings- og pensionsministeren samt

for afgrænsede grupper vedkommende fagminister kan give regler for tillæggelse af lønningsanciennitet ved nyansættelse af tjenestemænd, der gennem uddannelse, tilsvarende beskæftigelse i det private erhvervsliv eller på anden måde har erhvervet sig særlige forudsætninger for at bestride arbejdet i vedkommende tjenestemandsstilling.

Indholdet i stk. 3-5 svarer til lønnings- og pensionsloven af 1958, § 27, stk. 4 og 5.

Til § 4.

Bestemmelsen svarer til lønnings- og pensionsloven af 1958, § 93.

I overensstemmelse med de synspunkter, som er kommet til udtryk i 1. delbetænkning, kapitel 4, afsnit 4, om geografisk betingede lønforskelle ud over stedtillæg, forudsættes det, at den i lønnings- og pensionsloven af 1958, § 116, stk. 3, omhandlede særlige godtgørelse til tjenestemænd i forsvaret og civilforsvaret samt til visse andre tjenestemænd, der over en længere periode må udføre tjeneste på afsides beliggende steder, underkastes en nærmere gennemgang, dels under hensyntagen til de foreslåede ændringer i stedtillægsordningen, dels med henblik på en nyvurdering af grundlaget for godtgørelsens udbetaling i visse områder. Ændringer i de gældende regler bør gennemføres samtidig med lovens ikrafttræden.

Tilsvarende gælder de beslægtede ordninger for personale i post- og telegrafvæsenet, som med hjemmel i tekstanmærkning på finansloven oppebærer bestillingstillæg på 510 kr. årlig, såfremt de er såvel tjenstgørende som bosiddende ved visse nærmere angivne radio- og forstærkerstationer, samt for personale i fængselsvæsenet, som oppebærer bestillingstillæg i henhold til normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 134, stk. 5.

Til § 5.

Stedtillægget er for hovedstadsområdet, Nordøstsjælland samt købstæder med højt leveomkostningsniveau udformet i overensstemmelse med de synspunkter, der er anført i 1. delbetænkning side 47 ff. I hovedstadsområdet har stedtillægget siden 1. april 1962 været 1.356 kr. Hovedstadsområdet foreslås udvidet med Farum og Vallensbæk, som medregnes til de kommuner, der henhører under hovedstadsområdet. Størstedelen af tjenestemændene i Nordøstsjælland er henført til sats b (924 kr.), der finder anvendelse i de større byer. Frederiksværk og Køge

er henført til sats d. Også sats e finder anvendelse, ligesom enkelte kommuner er uden stedtillæg.

De byer, der foreslås henført til den nye sats a, er i dag alle henført til sats b bortset fra Korsør, der er henført til sats c. Størstedelen af forstadskommunerne er også henført til sats b, og for de øvrige områders vedkommende begrundes udviklingen siden sidste stedtillægsklassificering, at den højere sats finder anvendelse i kommunerne som helhed.

Efter forslaget vil forskellen mellem tjenestemandslønningerne i hovedstaden og det øvrige land for alle lønrammer blive mindre end den, der fremgår af den af Dansk arbejdsgiverforening offentliggjorte arbejderlønstatistik. Man mener imidlertid ikke på nuværende tidspunkt at burde stille forslag om en større forskel mellem tjenestemandslønningerne i hovedstaden og det øvrige land eller dele af dette.

Til § 6.

I henhold til denne bestemmelse bevares den nuværende stedtillægsklassifikation for alle de kommuner og dele af kommuner, der ikke er henført til satsen for hovedstadsområdet eller Nordøstsjælland eller til den nye sats a. Man har således ikke ønsket at foregribe resultaterne af de i 3. delbetænkning, kapitel 1, omhandlede prisgeografiske og lønstatistiske undersøgelser. Det er imidlertid fundet rimeligt også at dyrtidsregulere disse stedtillægssatser, indtil der tages stilling til den fremtidige ordning. Satserne foreslås derfor omregnede til grundbeløb, der ligesom lønningerne i henhold til § 2 og stedtillæg efter § 5 dyrtidsreguleres ved udsving i reguleringspristallet over 100.

Som en modifikation af den netop nævnte hovedregel om bevarelse af den nuværende stedtillægsklassificering er det i stk. 3 foreslået, at der sker en aftrapning af stedtillægget, således at stedtillægget for højerelønnede tjenestemænd ikke kan udgøre et større beløb end efter den nye sats a.

Til §§ 7 og 8.

Dyrtidsreguleringsbestemmelserne svarer for så vidt angår tjenestemandslønningerne til de nu i lønnings- og pensionsloven af 1958, §§ 86 og 87, indeholdte bestemmelser med den tilføjelse, at stedtillæg i henhold til § 5 (jfr. 3. delbetænkning, kapitel 1, afsnit 2) samt § 6 foreslås inddraget under dyrtidsreguleringen, jfr. 1. delbetænkning, kapitel 4, afsnit 6.

Til § 9.

Siden 1962 har tjenestemændene oppebåret en særlig feriegodtgørelse, som fra 1966 har andraget 1½ pct. af selve lønnen. Denne indarbejdede ordning foreslås bibeholdt og udvidet til også at om-

fatte stedtillæg samt de i §§ 10-28 og 31 nævnte tillæg, jfr. 3. delbetænkning, kapitel 1, afsnit 2.

Til § 12. Forsvarsministeriet.

Inden for forsvarsministeriets forretningsområde, specielt inden for forsvaret, er der, eller påregnes der gennemført omfattende strukturændringer af såvel organisatorisk som personelmæssig art.

På det personelmæssige område nedsatte forsvarsministeriet den 14. januar 1964 et udvalg med den opgave at undersøge hærens personelforhold for så vidt angik hærens faste befalingsmænd. I foråret 1966 blev udvalgets opgave udvidet til også at omfatte søværnets og flyvevåbnets personelforhold.

Udvalget afgav under den 9. juni 1967 en delbetænkning vedrørende hærens forhold, og den 15. oktober 1968 blev der afgivet delbetænkninger vedrørende søværnets og flyvevåbnets forhold.

På grundlag af de foretagne undersøgelser fandt udvalget, at det var muligt at gennemføre en ændring af arbejdsområde og uddannelse, således at der blev større overensstemmelse mellem uddannelse og anvendelse, og man fandt det muligt at dele funktionerne op i to store hovedgrupper, omfattende en gruppe, der kræver en længere teoretisk militærtaktisk og militærteknisk skoling, og en gruppe, der kræver en mere praktisk skoling. En sådan nyordning vil betyde en væsentlig nedgang i antallet af officerer med højere uddannelse, medens antallet af officerer med praktisk betonet uddannelse vil stige.

Hovedgruppen med den højere uddannelse, hvortil de nuværende officerer af linien påregnes overført, skal anvendes i chefstillinger på afdelings-, flådestations-, flyvestations- og højere niveau samt som chefer for taktiske og operative enheder. Den skal endvidere anvendes i den militære forskning såvel på det taktiske som det militærtekniske område samt virke i den del af administrationen, der kræver en højere uddannelse.

Den anden hovedgruppe, hvortil de nuværende specialofficerer af linien påregnes overført, skal anvendes til at varetage den praktiske uddannelse af mandskabet og virke som delingsførere og næstkommanderende ved underafdelingerne samt virke som chefer for uddannelsesunderafdelinger og ikke-taktiske underafdelinger. De skal endvidere varetage forskellige tekniske forvaltningsmæssige og administrative opgaver fortrinsvis på regiments-, flådestations-, flyvestations- og lavere niveau. Et forslag til „Lov om forsvarets personel“, indeholdende de nævnte ændringer, er til behandling i Folketinget.

Ved det fremsatte forslag til normering og klassificering af stillinger er det søgt i muligt omfang at tage hensyn til disse ændringer.

Den lønmæssige placering af de militære tjenestemænd af oberstløjtnant-/kommandørkaptajn og højere grad er foretaget under hensyntagen til en opretholdelse af den af uddannelsesmæssige og andre grunde nødvendige rotation mellem stillingerne. Ydelse af særlige tillæg er foretaget efter vurdering af de enkelte stillingers ansvars- og arbejdsområde, særlige tjenesteforpligtelser, ulemper m. v., hvorfor det er forudsat, at der ikke herudover kan ydes bestillingstillæg, honorarer, vederlag eller godtgørelse for særlige tjenester eller arbejdsvilkår. Tilsvarende gælder for generallægen, generalauditøren, stabslæger af 1. og 2. grad, auditører, stabssdyrlægen samt distriktsledere af 1. grad og højere grader i hjemmeværnet.

Det er foreslået, at der for officerer af linien, der er normeret i nuværende 14., 17. og 22. lønningsklasse, og for søofficerer af maskinlinien i nuværende 15., 18. og 22. lønningsklasse, fastsættes en fælles normering i lønrammerne 16, 21, 29 og 31, jfr. bemærkningerne til § 30. For specialofficerer af linien, der er normeret i nuværende 7., 12., 14. og 17. lønningsklasse, samt forvaltningsledere i hjemmeværnet i nuværende 9., 12., 15. og 18. lønningsklasse er der foreslået en fælles normering i lønrammerne 9, 17 og 21. Herved opnås det, at den hidtidige direkte sammenknytning af gradsbetegnelse og lønmæssig placering ophæves, således at der bliver mulighed for at afpasse grad efter arbejdsområde og at gennemføre den af uddannelsesmæssige grunde praktiserede rotation mellem forskellige tjenestefunktioner, uden at dette får lønmæssige konsekvenser. De nævnte rammeordningers udstrækning er bestemt af de arbejdsområder og tjenestestillinger, som det i rammen indgåede personel normalt varetager, og som deres uddannelse tager sigte på.

For officerer af linien, der er omfattet af rammeordningen, er der ved den lønmæssige placering taget hensyn til de for gruppen som helhed gældende særlige tjenester og arbejdsvilkår, hvorfor det er forudsat, at der ikke kan ydes særskilt betaling eller godtgørelse for forhold, der hidtil har været dækket af tillæg i henhold til lønnings- og pensionsloven af 1958, § 117, og normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 270, og de hertil knyttede tjenestetidsordninger. Det månedlige eller daglige flyvertillæg, jfr. lønnings- og pensionsloven af 1958, § 117, stk. 1, og vederlaget for dykkerarbejde m. v., jfr. samme paragrafs stk. 5, foreslås dog opretholdt, da det ikke er fundet hensigtsmæssigt at søge disse

særlige tjenester vederlagt gennem den faste løn. Tilsvarende gælder for majorer og orlogskaptajner af specialgruppen, musikdirigenter, overlæger samt distriktsledere af 2. grad, regionslotter, sektionschefer og forvaltningsledere i nuværende 21. lønningsklasse i hjemmeværnet.

Af hensyn til de særlige arbejdsvilkår, der regelmæssigt gør sig gældende for de af den foreslåede rammeordning omfattede specialofficerer, er det anset for rigtigst, at vederlæggelsen herfor fortsat sker i form af tillægsydelser frem for gennem den faste løn. Den foreslåede indplacering af denne gruppe har derfor til forudsætning, at de pågældende bevarer adgangen til at oppebære følgende tillæg efter hidtil gældende regler: militærtillæg (normerings- og klassificeringsloven § 270, stk. 5), døgnstillæg (lønnings- og pensionsloven § 117, stk. 2), søtillæg (§ 117, stk. 3), månedligt eller dagligt flyvertillæg (§ 117, stk. 1) og vederlag for dykkerarbejde m. v. (§ 117, stk. 5).

Tilsvarende gælder for forvaltningsledere i nuværende 9., 12., 15. og 18. lønningsklasse, musikere, auditorassistenter, overmekanikere af 1. og 2. grad, mekanikere og overfyrbødere i søværnet.

Gundbeløbene for militær-, døgn- og søtillæg er afpasset efter den i lønnings- og pensionslovens § 84 fastsatte lønning. De forudsættes derfor tilpasset de nye lønrammer og omregnet således, at reguleringen kan foretages efter de i § 32 fastsatte regler.

Det foreslås, at der for specialofficerer af linien, der er omfattet af den foreslåede rammeordning, åbnes mulighed for midlertidig aflønning efter højere løntrin i stillinger, der i kvalifikations- og uddannelsesmæssig henseende ligger væsentlig over de stillinger, der normalt varetages af personel placeret i vedkommende lønramme. Der er herved tænkt på stillinger som lærer ved befalingsmandsskoler og visse specialskoler eller som teknisk leder.

Ved den foreslåede klassificering er det forudsat, at de honorarer, som hidtil er blevet ydet til militære tjenestemænd med hjemmel i normerings- og klassificeringslovens § 270, stk. 3 (honorarer for hverv som kasernekommandant, garnisonskommandant m. v.) bortfalder.

Til § 13. Finansministeriet.

Til stk. 9 og 11.

Ved lov nr. 204 af 3. juni 1967 om amtsskatteråd og amtsskatteinspektorater er der tilvejebragt hjemmel for at sammenslutte amtstuer og amtlig ningsinspektorater til nye institutioner med benævnelsen amtsskatteinspektorater. Sammenslutningen agtes gennemført efterhånden som der ved

embedsledighed skabes imidlertid herfor. Normeringen af stillinger ved amtskatteinspektoraterne foreslås herefter placeret i samme afsnit som amtsuernes normering og afsnittets overskrift ændret fra „Amtstuerne“ til „Amtsskatteinspektoraterne og amtsuernes“.

I forbindelse med ledighed i amtsligningsinspektørembedet i Slagelse og amtsforvalterembedet samme sted har lønningsrådet tiltrådt, at der er etableret funktion i 1 unormeret stilling som amtskatteinspektør i 27. lønningsklasse med et bestillingstillæg på 1200 kr. og 1 unormeret stilling som viceamtskatteinspektør i 25. lønningsklasse, idet lønningsrådet herved har forudsat, at 1 stilling som amtsligningsinspektør i 26. lønningsklasse samt stillingen som amtsforvalter i Slagelse i 25. lønningsklasse nedlægges.

I overensstemmelse hermed stilles der forslag om normering af 1 stilling som viceamtskatteinspektør i lønramme 35 og 1 stilling som amtskatteinspektør i lønramme 37 med et særligt tillæg på 2400 kr. mod samtidig nedsættelse af antallet af amtsforvalterstillinger i hidtidig 25. lønningsklasse med 1 og af antallet af amtsligningsinspektører med 1.

Til § 14. Justitsministeriel.

Til stk. 3.

For politistyrkens vedkommende er der i de senere år sket en betydelig forøgelse af uddannelsens omfang og indhold. Dette, i forbindelse med den intensivering af arbejdet, som har fundet sted, samt de øgede krav, der også på anden måde stilles til politiet, har medført, at der stilles forslag om en forbedring af den lønmæssige placering af politibetjente og kriminalbetjente samt en forbedret placering af en række avancemenststillinger.

Som led i den ændrede klassificering foreslås en nedsættelse af det i normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 108, stk. 1, omhandlede tillæg, der pr. 30. juni 1969 udgør 6.571 kr. årlig, med ca. 2.000 kr., 3.000 kr. og 3.500 kr. årlig for polititjenestemænd i henholdsvis lønrammerne 6 og 11, lønrammen 13 og lønrammerne 17 og 21. I forbindelse hermed foreslås grundlaget for tillæggets beregning ændret. Den væsentligste forskel er, at vederlag for nat- og rådighedstjeneste fremtidigt kun vil komme til at omfatte de polititjenestemænd, der faktisk udfører nævnte tjenester.

Tillægget foreslås reguleret efter reglerne i forslagens § 32.

Ved klassificeringen af stillingerne som overlæge ved justitsministeriets psykiatriske undersøgelsesklinik i lønramme 37 med særligt tillæg med grundbeløb på 3.000 kr. er det forudsat, at alle hidtil af

overlægerne oppebårne særlige honorarer fra justitsministeriet bortfalder.

Til stk. 9.

Vedrørende ydelsen af de i normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 134, stk. 3, omhandlede bestillingstillæg til arrestforvarere bemærkes, at disse forudsættes erstattet med vederlag for særlige tjenstlige ulemper. Med hensyn til de i samme paragrafs stk. 5 nævnte tillæg på afsides beliggende tjenestesteder henvises til bemærkninger vinder § 4, sidste stk.

Ved klassificeringen af stillingerne som assisterende overlæge og overlæge i lønramme 37 med særligt tillæg med grundbeløb på henholdsvis 600 kr. og 3.000 kr. er det forudsat, at alle hidtil af assisterende overlæger og overlæger oppebårne særlige honorarer fra fængselsvæsenet bortfalder.

Til § 15. Indenrigsministeriet.

Til stk. 4.

Den lønmæssige placering af civilforsvarskorpsets tjenestemænd har hidtil været baseret på de for forsvarets tjenestemænd fulgte principper.

Inden for forsvaret forestår omfattende strukturændringer af såvel organisatorisk som personalemæssig art, hvilket er lagt til grund ved udarbejdelsen af forslaget til lønmæssig placering af forsvarets tjenestemandstillinger. Uanset at det stiller sig uklart, i hvilket omfang tilsvarende ændringer vil finde sted i civilforsvaret, foreslås den bestående ligestilling mellem forsvarets og civilforsvarets personelgrupper indtil videre opretholdt.

Ved den lønmæssige placering af kolonnechefer og forvaltningsinspektører samt tjenestemænd i højere grader i civilforsvarskorpset er det forudsat, at der ikke ud over lønnen ydes bestillingstillæg, honorarer eller andre vederlag begrundet i de for de pågældende stillinger som helhed gældende tjenester og arbejdsvilkår.

Tilsvarende gælder for korpسمestre af 1. grad, værksmestre af 1. grad samt ingeniører i lønramme 27 og derover.

Det foreslås, at der fastsættes en fælles normering for befalingsmænd af linjen (forvaltningsinspektører, sektionsledere og sektionschefer), der nu er henført til 14., 17. og 22. lønningsklasse. Tilsvarende gælder for befalingsmænd af mestergruppen, der er normeret i nuværende 7., 12., 14. og 17. lønningsklasse.

Ved den lønmæssige placering af befalingsmænd af linjen samt af ingeniører, der klassificeres efter reglerne i forslagens § 30, er der taget hensyn til de for gruppen som helhed gældende særlige tjenester og arbejdsvilkår, hvorfor det er forudsat, at bestil-

lingstillæg samt særskilt betaling eller godtgørelse for forhold, der hidtil har været dækket af tillæg i henhold til lønnings- og pensionsloven af 1958, § 117, jfr. § 108, samt normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 97 a og b, bortfalder.

Af hensyn til de særlige arbejdsvilkår, der regelmæssigt gør sig gældende for de af den foreslåede rammeordning omfattede befalingsmænd af mestergruppen, er det anset for rigtigst, at vederlæggelsen herfor fortsat sker i form af tillægsydelser frem for gennem den faste løn. Den foreslåede lønmæssige placering af denne gruppe har derfor til forudsætning, at de pågældende bevarer adgangen til at oppebærer følgende tillæg efter de hidtil gældende regler: Rådighedstillæg (normerings- og klassificeringslovens § 97 b, stk. 2) og døgnstillæg (lønnings- og pensionslovens § 117, stk. 2).

Det foreslås, at der for befalingsmænd af mestergruppen, der omfattes af den foreslåede rammeordning, åbnes mulighed for midlertidig aflønning efter højere lønramme i stillinger som lærer ved befalingsmandsskoler og som teknisk leder, der i kvalifikations- og uddannelsesmæssig henseende ligger væsentligt over de stillinger, som normalt varetages af personel placeret i vedkommende lønramme.

Til stk. 6, 9, 10 og 14.

Ved klassificeringen af stillingerne som assisterende overlæge og overlæge ved landshospitalet i Sønderborg, statens seruminstitut, fødselsanstalten i Jylland og statens hospitalsvæsen for sindslidende samt af stillingerne som assisterende afdelingsforstander og afdelingsforstander ved statens seruminstitut i lønramme 37 med særligt tillæg med grundbeløb på henholdsvis 600 kr. og 3.000 kr. er det forudsat, at de honorarer, som ydes de pågældende overlæger af vedkommende hospital, institut og hospitalsvæsen, bortfalder samtidig med lovens ikrafttræden.

Der ses herved dog bort fra de honorarer på 1.800 kr. årlig for ansvar og beredskab, der hidtil har været oppebåret af assisterende overlæger og overlæger ved hospitaler (afdelinger), der samarbejder med kommunale sygehuse. Dette honorar forudsættes taget op til overvejelse i forbindelse med gennemgangen af statens øvrige honorarordninger.

Til § 17. Socialministeriet.

Til stk. 12.

Ved hvert af blindeinstitutterne, statens skoler for døve og svært tunghøre børn, institutterne for talelidende og statens institutioner vedrørende tunghøre er det pålagt en lærer/overlærer at varetage inspektørfunktionerne, hvorved de virker som for-

standerens stedfortræder og bistår med det administrative arbejde.

Under hensyn til det kvalificerede arbejde og ansvar, der er forblindet med varetagelsen af nævnte funktioner, foreslås der normeret i alt 11 inspektørstillinger i lønramme 34, fordelt således:

Statens institutter for blinde og svagsynede	2 stillinger
Statens skoler for døve og svært tunghøre børn	5
Statens institutter for talelidende	2
Statens høreinstitutter	2

Samtidig nedlægges et tilsvarende antal lærer- og overlærerstillinger.

Det forudsættes, at den i normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 261, stk. 4, hjemlede adgang til at tillægge de lærere eller overlærere, der fungerer som inspektør, et finanslovhonorar, samtidig bortfalder.

Under hensyn til det med lederfunktionen forbundne ansvar foreslås der tillagt den lærer eller overlærer, der fungerer som leder af den i Vejle beliggende afdeling for skolen for døve og svært tunghøre børn i Fredericia et særligt tillæg med grundbeløb 660 kr. årlig, og den lærer eller overlærer, der fungerer som leder af den i Odense beliggende afdeling under taleinstituttet i Århus, et særligt tillæg med grundbeløb 840 kr. årlig.

Samtidig forudsættes det til førstnævnte lederfunktion knyttede finanslovhonorar at bortfalde.

Til stk. 14.

De i medfør af normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 263, stk. 1, hidtil ydede inspektionstillæg til medarbejdere og forstandere forudsættes opretholdt i en overgangsperiode, hvori de optages til nærmere overvejelse.

De med hjemmel på de årlige finanslove siden 1. april 1966 som engangsvederlag ydede midlertidige tillæg, der for tiden udgør 350-420 kr. årlig til medarbejdere og 2.700 kr. årlig til forstandere, forudsættes ligeledes opretholdt i en overgangsperiode for så vidt angår udbetaling til medarbejderne, medens de forudsættes at ophøre for forstandernes vedkommende samtidig med lovens ikrafttræden.

Til § 26. Undervisningsministeriet.

Til stk. 2-10.

Som led i den nyordning for universiteterne og de højere læreanstalter, der er under overvejelse, blandt andet på grundlag af universitetsadministrationsudvalgets arbejde, er der mellem undervisnings-

ministeriet og Forbundet af lærere ved de højere læreanstalter enighed om, at de institutbestyrerhonorarer, der har kunnet tillægges visse professorer, skal bortfalde. Ved den foreslåede klassificering er det forudsat, at disse institutbestyrerhonorarer bortfalder.

Man har ligeledes fundet det ønskeligt at afskaffe de hidtil ydede tillæg a 1.500 kr. årlig + procenttillæg (tutortillæg) til tjenestemænd i 25. lønningsklasse ved universiteter, højere læreanstalter, videnskabelige institutter m. v., og disse tillæg forudsættes ligeledes at bortfalde ved lovens ikrafttræden.

Endelig har man fundet det ønskeligt at afskaffe den nuværende lektorordning for tjenestemænd ved universiteterne og de højere læreanstalter, såvel ud fra undervisningsmæssige som forskningsmæssige og administrative hensyn.

Den eventuelle afskaffelse af lektorordningen har man imidlertid ikke ment at kunne gennemføre isoleret og på nuværende tidspunkt, idet den bl. a. må have til forudsætning, at der forinden er sket en afgrænsning af stillingsindholdet for de videnskabelige medarbejdere. Der vil derfor blive nedsat et udvalg til udarbejdelse af udkast til retningslinier for den omhandlede personalegruppes arbejdsforhold, og det vil indgå i grundlaget for udvalgets arbejde, at den nuværende lektorordning bør søges afskaffet.

Til stk. 3.

Stillingen som universitetets administrator har hidtil som en foreløbig ordning været varetaget ved udlån af en fuldmægtig i finansernes centralstyrelse. Den pågældende har været aflønnet med et vederlag svarende til bruttolønnen i 26. lønningsklasse, hvortil der ydedes et honorar på 9.000 kr. årlig + sædvanligt procenttillæg.

Stillingen foreslås nu normeret, og stillingsbetegnelsen ændret til administrationschef, samtidig med at honoraret på de 9.000 kr. forudsættes at bortfalde.

Til stk. 4.

Det vederlag på 1.800 kr. årlig + sædvanlige honorartillæg, der med finansministeriets tilslutning siden 1962 har været ydet højskolens administrationschef (hidtil benævnt inspektør) for merarbejde i forbindelse med udbygningen af Danmarks tekniske højskole og Danmarks ingeniørakademi, foreslås inddraget samtidig med lovens ikrafttræden.

Til stk. 6.

Det er en forudsætning for den foreslåede placering i lønramme 37 af de til 27. lønningsklasse hidtil

henførte forstanderstillinger, at disses indehavere har pligt til undervisning uden særligt vederlag.

Til stk. 14.

Ved klassificeringen af assisterende overlæger og overlæger i lønramme 37 med særligt tillæg på henholdsvis 600 kr. og 3.000 kr. er det forudsat, at alle hidtil af assisterende overlæger og overlæger fra hospitalet oppebårne honorarer bortfalder.

Til stk. 15 og 16.

Adjunkter og lektorer i 19./24. lønningsklasse ved statens gymnasieskoler, studenterkursus og kursus til højere forberedelseseksamen samt ved statsseminarierne foreslås henført til lønrammerne 16, 21, 29 og 31, jfr. § 30, stk. 1 og 2, medens lektorer i 26. lønningsklasse i henhold til bestemmelserne i § 30, stk. 3, og § 31, stk. 7, foreslås henført til lønramme 34 med særligt tillæg med grundbeløb 900 kr. Endvidere kan de pågældende, såfremt de udfører undervisningsarbejde ud over det pligtige ugentlige timetal, fortsat oppebære overtimebetaling herfor. Ved den nævnte klassificering af adjunkter og lektorer er det forudsat, at satserne for overtimebetaling reduceres således, at der for de pågældende tjenestemænd som helhed sker en vis reduktion af indtjeningen ved læsning af overtimer.

Rektorerne ved statsgymnasierne, studenterkursus, kursus til højere forberedelseseksamen og ved statsseminarierne er foreslået henført til lønramme 37 med særligt tillæg med grundbeløb 2.400 kr. Ved denne klassificering — såvel som ved klassificeringen af lektorstillinger, der oprettes i lønramme 36 i medfør af forslaget § 30, stk. 4, jfr. § 31, stk. 8, og bemærkningerne hertil — er det forudsat, at de pågældende ikke kan oppebære overtimebetaling for eventuelle timer, der ligger ud over deres pligtige timetal.

Til § 27. Ministeriet for kulturelle anliggender.

Til stk. 18, 19, 20 og 21.

Ved normeringslov for finansåret 1968-69 ændredes klassificeringen af stillingerne som professor ved kunsthøgskolen i Århus og musikonservatorierne fra 26. til 27. lønningsklasse, og således at de pågældende professorer opnåede adgang til et indtægtsbestemt bestillingstillæg på indtil 4.800 kr. Det forudsattes herved, at der efter særskilt vurdering og under lønningsrådets medvirken kunne tillægges disse professorer bestillingstillæg på grundlag af en opgørelse af de pågældendes biindtægter. Sådanne opgørelser har endnu ikke været forelagt.

Professorer ved universiteterne og de højere læreanstalter samt dermed ligestillede tjenestemænd har

hidtil med hjemmel i normerings- og klassificerings- loven af 1958 haft adgang til indtægtsbestemte bestillingstillæg på indtil 4.800 kr. Som led i den nyordning for universiteterne og de højere læreanstalter, der er under overvejelse, er der mellem undervisningsministeriet og Forbundet af lærere ved de højere læreanstalter opnået enighed om, at foruden disse bestillingstillæg bør institutbestyrerhonorarer på indtil 2.700 kr., der har kunnet tillægges visse professorer, bortfalde, jfr. bemærkningerne til § 26. De sidstnævnte professorer er klassificeret i lønramme 37 med et særligt tillæg på 2.400 kr. under hensyn til, at såvel bestillingstillægget som bestyrerhonoraret bortfalder. Når der til de under kulturministeriets område henhørende professorer kun foreslås ydet særlige tillæg på 1.200 kr., må dette ses på baggrund af de nævnte forskelligheder i de hidtidige ansættelsesvilkår.

Til § 28. Ministeriet for Grønland.

1 normerings- og klassificeringsloven af 1958 er i afdeling 20 normeret stillinger under Grønlands - tjenesten.

Efter de på normeringsloven for finansåret 1968-69 stedfundne ændringer er afsnit 20 opdelt i: A, tjenestemænd her i landet og B, tjenestemænd i Grønland.

De under B, tjenestemænd i Grønland, normerede stillinger er dobbeltnormerede, idet de tillige er normeret i lov nr. 168 af 27. maj 1964 om statens tjenestemænd i Grønland (GTL) sammen med andre tjenestemandstillinger i Grønland, der alene normeres i GTL.

Denne dobbeltnormering opstod, fordi tjenestemand, der var ansat før GTLs ikrafttræden — inden en nærmere ansat frist — kunne vælge at blive behandlet efter de i den øvrige del af riget gældende regler for statens tjenestemænd, hvorfor den foran nævnte dobbeltnormering indtil fristens udløb var hensigtsmæssig. På nuværende tidspunkt må denne ordning imidlertid anses for overflødig, idet de pågældende, der har valgt status efter den hidtidige tjenestemandsgivning hernede, er sikret denne status i henhold til overgangsbestemmelser i GTL, § 122.

Under hensyn hertil, samt da en ændret klassificering af tjenestemandstillinger i Grønland, som alene er normeret i GTL, ikke er behandlet på indeværende tidspunkt, har man anset det for hensigtsmæssigt at lade de heromhandlede dobbeltnormerede tjenestemandstillinger i Grønland udgå af normerings- og klassificeringsloven.

Ministeriet for Grønland har oplyst, at ministeriet er sindet at iværksætte en revision af den gæl-

dende lov om statens tjenestemænd i Grønland omfattende alle i GTL normerede tjenestemandstillinger, herunder de hidtil dobbeltnormerede stillinger.

Denne revision vil fordre hensyntagen til en række særlige forhold på Grønland, og den vil derfor ikke kunne afsluttes til et på forhånd fastsat tidspunkt. Man vil imidlertid finde det rimeligt, at en ny tjenestemandsløvs for statens tjenestemænd i Grønland får virkning fra samme tidspunkt som tjenestemandsskikloven for tjenestemænd i Syddanmark.

Foruden tjenestemandstillingerne for tjenestemænd i Grønland under ministeriet for Grønland omfatter normerings- og klassificeringsloven enkelte under kirkeministeriet, undervisningsministeriet og fiskeriministeriet normerede tjenestemandstillinger for tjenestemænd i Grønland. Sidstnævnte stillinger er heller ikke medtaget i nærværende forslag.

Til § 29.

I forslag til lov om tjenestemandspension indgår under § 6, stk. 3, bestemmelse om, at størrelsen af den pensionsnedsættelse, som efter forslaget § 6, stk. 2, skal finde sted for tjenestemænd, der begærer afsked efter at være fyldt 60 år, men før det fyldte 67. år eller opnåelse af en pligtig afgangsalder derunder, fastsættes ved aftale i henhold til §§ 35-37 i forslag til lov om statens tjenestemænd.

Under § 29 stilles forslag om fastlæggelse af retningslinierne for beregning af det omhandlede pensionsfradrag, indtil sådan aftale måtte blive truffet.

Til § 30.

Ved tjenestemandsskikloven i 1958 indførtes en fællesakademisk lønramme (19./24. lkl.), som nu i stk. 1 foreslås erstattet af lønrammerne 16, 21, 29 og 31, der i øvrigt også anvendes ved klassificeringen af andre tjenestemandstillinger. I stk. 2 er givet nærmere regler for oprykning mellem disse lønrammer. Det foreslås at lade stk. 1 og 2 finde anvendelse på linieofficerer m. v. Mens det hidtil har taget 24 år at gennemløbe 19./24. lkl., vil slutløn efter forslaget normalt opnås efter 16 år, således at der også på dette område sker en imødekomme af kritikken mod de lange lønrammer.

Der har hidtil været knyttet ændringer i visse stillingsbetegnelser til oprykning til højere løntrin i 19. lkl. eller til udnævnelse til en stilling i 24. lkl. En tilsvarende ordning forudsættes at gælde i fremtiden, således at stillingsbetegnelsen fuldmægtig opnås ved oprykning til lønramme 29, og således at de ændringer i stillingsbetegnelse, der hidtil er knyttet til oprykning til 24. lkl., nu opnås ved oprykning til lønramme 31.

Det har vist sig ønskeligt at kunne oprykke særligt kvalificerede tjenestemænd, som er henført til de i stk. 1 og 2 omhandlede lønrammer, til højere **aflønning**. Det drejer sig om tjenestemænd, der i kraft af specialviden eller andre særlige forhold varetager opgaver, som ligger ud over, hvad der normalt kræves af sådanne tjenestemænd, der ikke er ansat i chefstilling. Det foreslås derfor i stk. 3, at ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen skal kunne oprykke et antal af sådanne tjenestemænd til **lønramme 34**.

Undervisningsministeriet har meddelt, at det har under overvejelse at gennemføre en omfattende **ændring** af stillingsstrukturen ved statsskolerne og statsseminarierne, ved hvilken der tillægges et begrænset antal lektorer ledende funktioner, der nærmere er beskrevet således:

- 1) De pågældende skal forestå og lede det tværfaglige samarbejde på de enkelte skoler eller seminarier under ansvar over for rektor.
- 2) De skal forestå og lede arbejdet med indretning af samlinger, faglokaler samt ombygning og nybygning af skolen eller seminariet.
- 3) De skal være forpligtet til at forestå og tilrettelægge det praktisk-pædagogiske kursus og prøver (pædagogikum) på de enkelte skoler eller seminarier.

De omhandlede stillinger vil efter undervisningsministeriets opfattelse få et sådant indhold, at det vil være rimeligt at henføre dem til **lønramme 36**. Stillingerne findes at burde sidestilles med fagkonsulenterne under direktoratet for gymnasieskolerne og HF; lektorer, der varetager stillinger som fagkonsulent, foreslås derfor ligeledes henført til **lønramme 36**.

Det er for undervisningsministeriet en forudsætning for oprettelsen af stillingerne, at disse lektorer ikke har nogen bestemt begrænset arbejdstid for de pågældende opgaver, at de ikke har adgang til overtimebetaling, samt at deres arbejdsopgaver beskrives nøje i en herom udarbejdet instruks.

Som led i den eventuelle omlægning af gymnasieskolens og seminariernes stillingsstruktur foreslås det i stk. 4, at lønnings- og pensionsministeren skal kunne oprette et begrænset antal af sådanne lektorstillinger.

Stk. 5 svarer til bestemmelsen i lønnings- og pensionsloven af 1958, § 5, stk. 1, med den ændring, at elevlønningsene nu sættes i relation til begynderlønningen for medhjælpere.

I normerings- og klassificeringsloven af 1958 er der under forskellige styrelser fastsat bestemmelser om a Honningen af kontorassistentpersonale, der

overgår til en egentlig etatsassistentuddannelse. Det foreslås nu, at disse bestemmelser i stedet samles i en generel bestemmelse, der vedrører alle styrelser, som beskæftiger såvel kontorassistentpersonale som etatsuddannet assistentpersonale.

Etatsuddannede medhjælpere har hidtil — som de i stk. 5 omhandlede elever — været aflønnede med en procentdel af lønnen for færdiguddannede assistenter. Lønnen har i det andet medhjælperår været højere end i det første. Det er derfor naturligt nu, da medhjælperne henføres til en selvstændig lønramme, at bevare ordningen med lønstigning efter et års forløb, således som det foreslås i stk. (i.

I stk. 7 er medtaget de i normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 124, fastsatte bestemmelse] om vilkårene for visse personalekategoriers overgang til etatsassistentlinien i statsbanerne, **post-** og telegrafvæsenet samt toldvæsenet.

Gennem de senere år er socialrådgivere med omkring seks års anciennitet oprykket fra 13. til 15. lkl. Da socialrådgivere ikke er normeret i de to lønningsklasser under ét, har det i en del tilfælde været nødvendigt at ændre stillingernes klassificering ved lov, når stillingsindehaverne havde opnået den fornødne anciennitet. Det foreslås nu i stk. 8, at man tager konsekvensen af det i realiteten automatiske avancement og normerer sådanne socialrådgiverstillinger i **lønramme 14** og **17** under ét.

Ved en række institutioner er der et mindre antal stillinger i **lønramme 1** til **5**. Som følge heraf har der ikke altid i de enkelte lønrammer kunnet normeres så mange stillinger, at institutionerne — på linie med de større styrelser — dels kan oprykke kvalificerede tjenestemænd til de højere af disse lønrammer, dels kan disponere over de lavere lønrammer, som er forudsat bragt til anvendelse ved prøveansættelse.

Det foreslås derfor i stk. 9 overladt til ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen at fastsætte de nærmere regler for sådanne omklassificeringer af stillinger i **lønramme 1** til **5**.

Der findes på enkelte områder — blandt andet for etatsuddannede assistenter, der er tilsikret avancement fra 8. til 15. lkl. — regler om oprykning til højere lønningsklasse. Det foreslås nu i stk. 10, at sådanne regler — såfremt de hidtil har været lovbestemte eller godkendte af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen — forbliver i kraft, indtil andet måtte blive bestemt ved aftale.

Til § 31.

1 stk. 1 foreslås hjemlet de generelle tillæg, der

er nærmere omtalt i 3. delbetænkning, kapitel 1, afsnit 2.

Sekretærer, fuldmægtige og ekspeditionssekretærer må ofte udføre et betragteligt merarbejde, ligesom der for politi- og dommerfuldmægtige samt politi- og retsassessorer normalt er tale om rådighedstjeneste af større omfang. Der stilles nu i stk. 2 forslag om ydelse af et særligt tillæg til de omhandlede tjenestemandsgreupper for pligten til at påtage sig merarbejde, henholdsvis rådighedstjeneste. Det er herved en forudsætning, at de pågældende ikke i øvrigt kan oppebære nogen form for vederlag for tjeneste, der omfattes af tillægsordningen.

Der skønnes ud fra lønningsmæssige synspunkter at være behov for ydelse af et særligt tillæg til de tjenestemænd, som er ansat ved universiteterne og de højere læreanstalter. Da der også ved institutioner uden for universiteterne og de højere læreanstalter i begrænset udstrækning præsteres et forskningsarbejde på samme niveau, foreslås der i stk. 3 tillige åbnet adgang til at yde særligt tillæg til tjenestemænd ved disse institutioner, når deres arbejde svarer til amanuensers og videnskabelige assistenters.

For officerer af linien samt distriktsledere af 2. grad, regionslotter og sektionschefer i hjemmevernet er det ved den lønningsmæssige placering forudsat, jfr. herved bemærkningerne til § 12. Forsvarsministeriet, at bestillingstillæg samt særskilt betaling eller godtgørelse for forhold, der hidtil har været dækket af tillæg i henhold til lønnings- og pensionsloven af 1958, § 117, samt normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 270 og de hertil knyttede tjenestetidsordninger, bortfalder, idet kun det månedlige eller daglige flyvertillæg, jfr. lønnings- og pensionslovens § 117, stk. 1, og vederlag for dykkerarbejde m. v., jfr. lønnings- og pensionslovens § 117, stk. 5, foreslås opretholdt, da det ikke er fundet hensigtsmæssigt at søge disse særlige tjenester vederlagt gennem den faste løn.

Efter vurdering af de for grupperne som helhed gældende særlige tjenester og arbejdsvilkår er det anset for rimeligt ved overgangen til det nye lønssystem at åbne mulighed for et særligt tillæg. Det foreslås derfor i stk. 4, at forsvarsministeren efter forhandling med lønnings- og pensionsministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler for ydelse af et ikke-pensionsgivende tillæg til officerer af linien samt distriktsledere af 2. grad, regionslotter og sektionschefer i hjemmevernet på 10 pct. af lønningen excl. stedtillæg i lønrammerne 16, 21 og 29 og på 5 pct. af lønningen i lønramme 31.

Under tjeneste i hærens dækningsstyrke, ved søværnets sejlene enheder og ved flyvevåbnets

kamp-, transport- og redningseskadriller, herunder piloter, der opretholder status som kampflyvere, samt ved visse operative enheder m. v. foreslås tillægget på 5 pct. forhøjet til 10 pct.

Under sejlads uden for linierne Lindesnæs-TeXel og Kalmar-Rügenwalde og under sejlads med undervandsbåde og motortorpedobåde, hvor øvrige besætningsmedlemmer oppebærer søtillæg, jfr. bemærkningerne til § 12. Forsvarsministeriet, foreslås tillægget ydet med 15 pct.

Tilsvarende tillæg foreslås ydet til majorer og orlogskaptajner af specialgruppen, musikdirigenter, forvaltningsledere af 1. grad og overlæger samt i stk. 5 under tilsvarende forhold til tjenestemænd ved civilforsvaret.

Ud fra lønningsmæssige synspunkter foreslås det i stk. 6, at der ydes et særligt tillæg med grundbeløb 900 kr. til de i § 30, stk. 1 og 2, nævnte tjenestemænd, når disse i fem år har oppebåret slutløn i lønramme 31, og såfremt de ikke omfattes af reglerne i stk. 2-5 og 9.

For at tilvejebringe en passende lønningsmæssig afstand mellem slutlønnen for de i § 30, stk. 1 og 2, omhandlede tjenestemænd og de tjenestemænd, der i henhold til § 30, stk. 3, oprykkes til lønramme 34, foreslås det i stk. 7, at der ydes særligt tillæg til sådanne tjenestemænd ved oprykning til lønramme 34. Tillægget foreslås ydet med grundbeløb 2.400 kr. til de i stk. 2 omhandlede tjenestemænd og med 900 kr. til alle de øvrige tjenestemænd, der omfattes af § 30, stk. 3. De omhandlede særlige tillæg træder i stedet for de særlige tillæg, som måtte være ydet efter stk. 2-6.

For at opnå en passende lønningsmæssig placering for de i § 30, stk. 4, omhandlede lektorer, som ikke har adgang til overtimebetaling, stilles der i stk. 8 forslag om, at der ydes disse lektorer særligt tillæg med grundbeløb 2.100 kr.

Til forfijttelsespligtige tjenestemænd i udenrigstjenesten har der hidtil med hjemmel i normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 8, stk. 2, været ydet hjemmetillæg under tjeneste i ministeriet. Hjemmetillægget afviger fra tillægsordninger, som er fastsat for visse tjenestemandsgreupper i andre ministerier, og udenrigsministeriets forfijttelsespligtige tjenestemænd er holdt uden for disse andre tillægsordninger.

Da forflyttelsespligten fortsat medfører særlige tjenesteforhold for de pågældende tjenestemænd, foreslås der i stk. 9 tilvejebragt hjemmel for, at udenrigsministeren efter forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan fastsætte hjemmetillæg, der eventuelt træder i

stedet **for** særlige tillægsordninger, der gælder **for** tjenestemænd i øvrigt.

Til § 32.

Det foreslås, at de i §§ 10-28, 31 og 35, stk. 2-4, hjemlede generelle og særlige tillæg dyrtidsreguleres på samme måde som bestillingstillæg efter lønnings- og pensionsloven af 1958, jfr. dennes § 90.

Til §§ 33 og 36-40.

Da det af kommissionen foreslåede nye lønsystem på væsentlige punkter afviger fra det nuværende, vil det være nødvendigt at gennemføre ret omfattende overgangsbestemmelser, ved hvilke det findes rimeligt på den ene side at sikre, at ingen tjenestemand lider nedgang i sin øjeblikkelige lønning, og på den anden side at hindre, at der forekommer øjeblikkelige lønfremgange, som kan virke mindre rimelige i sammenhængen.

For så vidt angår de refererede synspunkter svarer de i det væsentlige til dem, der blev anlagt i overgangsbestemmelserne i lønnings- og pensionsloven af 1958.

For langt den overvejende del af tjenestemandene vil den lønstørrelse, som tages i betragtning ved indplaceringen efter § 33, bortset fra eventuelle bestillingstillæg m. v., være den senest oppebårne løn i henhold til §§ 84, 87 og 88 i lønnings- og pensionsloven af 1958, forhøjet med eventuelt personligt pensionsgivende tillæg samt efter fradrag af pensionsbidrag på 3½ pct. i henhold til 1. punktum i samme lovs § 50, stk. 2.

Der er imidlertid et meget begrænset antal tjenestemænd, som enten er ansat uden pensionsret, eller som i henhold til sidstnævnte bestemmelse 2. punktum betaler forhøjet pensionsbidrag. Disse tjenestemænd bør naturligt indplaceres på samme løntrin som tjenestemænd, der svarer normalt pensionsbidrag og har samme lønningsanciennitet. Det forudsættes derfor, at alle tjenestemænd indplaceres, som om de svarede normalt pensionsbidrag.

For så vidt angår § 33, stk. 2, bemærkes specielt, at det vil være nødvendigt at indføre særlige overgangsregler for de tjenestemandsgupper, som i henhold til normerings- og klassificeringsloven af 1958, §§ 3, 186 og tilsvarende bestemmelser, har kunnet oppebære indtægtsbestemte bestillingstillæg.

Særregler vil også være nødvendige ved indplaceringen af tjenestemænd, der med hjemmel i normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 3, har såkaldt formiddagshonorar. For så vidt angår disse honorarer forudsættes det, at de i en overgangsperiode kan opretholdes uændrede, og således at

der af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen med hjemmel i § 48, stk. 3, i forslag til lov om statens tjenestemænd fastsættes regler for lønafkortningen for sådanne tjenestemænd.

En del officerer har særlige tillægsordninger, der forudsættes bragt til ophør ved lovens ikrafttræden, jfr. bemærkningerne herom under § 12. Forsvarsministeriet. Da en væsentlig del af disse tillæg ydes med beløb, som over kortere perioder kan variere stærkt, vil det være rimeligt at foretage indplacering og beregning af lønfremgang i henhold til forslaget § 36 ud fra gennemsnitslonner for gruppen. Det er herved forudsat, at det personlige, ikke-pensionsgivende tillæg, som efter forslaget § 38, stk. 2, ydes visse militære tjenestemænd, reduceres, når de pågældende ikke længere ville opfylde betingelserne for at oppebære bestillingstillæg efter normerings- og klassificeringsloven af 1958, § 270, stk. 1 b.

Til § 34.

Tjenestemænd, som efter reglerne i tjenestemandssloven af 1946 regnedes for **ikke-forsørgere** og var under 30 år, da lønnings- og pensionsloven af 1958 trådte i kraft, indplaceredes gennemgående på et lavere løntrin end jævnaldrende og samtidige tjenestemænd, der regnedes som forsørgere, og for mindre grupper er denne forskel i indplaceringen endnu ikke udjævnet.

På denne baggrund findes det som led i en samlet reform rimeligt at ændre de almindelige indplaceringsregler til fordel for sådanne mindre grupper af tjenestemænd.

Til § 35.

Den i stk. 1 foreslåede bestemmelse tager sigte på i overgangssituationen at give aspiranter og visse indehavere af tjenestemandsstillinger, der nu er henført til 3. lkl., og for hvem der ved ændringerne i de indbyrdes relationer sker nogen forrykkelse af deres placering, en sådan personlig ordning, at de opnår en mindre lønfremgang.

Der stilles i stk. 2 og 3 forslag om ydelse af et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg til en række tjenestemænd ved statsbanerne samt post- og telegrafvæsenet, som med hjemmel i den hidtidige lovgivning oppebærer bestillingstillæg.

Overpolitibetjente og kriminaloverbetjente ansat før den 1. maj 1945 har som følge af den stærkt udvidede rekruttering til politiet under den anden verdenskrig haft unormalt ringe muligheder for fremmelse.

Under hensyn hertil stilles der i stk. 4 for denne gruppe forslag om en vis **løn-** og pensionsmæssig forbedring, ligesom der for egnede polititjenestemænd i denne gruppe foreslås åbnet mulighed for

oprykning til en særlig stilling som politiassistent af 2. grad/kriminalassistent af 2. grad.

Til § 4L

Da alderstillæggene efter det nye lønsystem for visse gruppers vedkommende er adskilligt lavere end efter lønnings- og pensionsloven af 1958, foreslås det, at der i en to-årig overgangstid indrømmes et personligt tillæg til tjenestemænd, som inden for slutlønnen i den nye lønramme under lønnings- og pensionsloven af 1958 gennem alderstillæg eller ved oprykning i henhold til forslagens § 30, stk. 10, ville have opnået en højere løn end efter den foreslåede lønordning.

Til § 42.

Stillingerne som kommitteret og konsulent i ministeriernes departementer vil i reglen være normerede for at kunne honorere særlige kvalifikationer hos stillingernes indehavere. Ved stillingsledighed bør de derfor nedlægges, således som det udtrykkeligt er fastslået på de senere års normeringslove ved oprettelsen af konsulentstillinger. Herigenem vil det blive muligt at fastslå, hvorvidt der

er varigt behov for de pågældende stillinger, eller om det under de ændrede forhold vil være ønskeligt at søge det under stillingerne henlagte arbejdsområde bestridt ved en ændring af departementets organisation eller arbejdsgang.

Til § 43.

Der stilles forslag om, at repræsentationstillæggene opretholdes uændrede for de nuværende stillingsindehavere, hvor tillæggene forudsættes at bortfalde.

Til § 44.

En række tjenestemænd i forsvaret og civilforsvaret oppebærer et særligt merarbejdstillæg med hjemmel i normerings- og klassificeringsloven af 1958. Et sådant tillæg vil ikke blive ydet til kommende tjenestemænd, og det foreslås i denne bestemmelse som en personlig ordning for dem, der nu oppebærer merarbejdstillægget, at de kan oppebære dette med uændret beløb. De pågældende tjenestemænd kan dog vælge at overgå til vederlæggelse efter de normale regler for de af merarbejdstillægget dækkede forhold.

Kapitel 4.

Udkast til forslag om ændring af forslag til lov om tjenestemandspension.

Til § 5. Paragraffen affattes således:

„§ 5. En tjenestemands pensionsgivende lønningsindtægt er lønnen på det opnåede løntrin, forøget med eventuelt personligt pensionsgivende tillæg. Lønningsindtægt, der overstiger 89.000 kr., kommer dog ikke i betragtning ved pensionsberegning.”

Til § 6. Paragraffen affattes således:

„§ 6. Egenpension udgør for hvert års pensionsalder et basisbeløb på 94 kr. samt et beløb, der andrager følgende procentdele af den pensionsgivende lønningsindtægt:

Af beløb indtil 31.400 kr. . . . 15 pct. og
af beløb fra 31.401 kr. . . . 12 pct.

Pensionen kan ikke overstige den til en pensionsalder på 37 år svarende pension.

Stk. 2. Når en tjenestemand begærer afsked efter at være fyldt 60 år, nedsættes pensionen i forhold til den tid, der står tilbage, indtil han fylder 67 år eller opnår den lavere alder, ved hvilken han senest skulle have været afskediget.

Stk. 3. Bestemmelserne i §§ 35-37 i lov om statens tjenestemænd finder anvendelse ved fastsættelse af fradraget efter stk. 2.”

TU if § 8. 1. paragraffens 1. stk. ændres ordene: „den højeste pensionsalder.” til: „en pensionsalder på 37 år.”

Til § 12. Paragraffen affattes således:

„§ 12. Ægtefællepension udgør for hvert års pensionsalder et basisbeløb på 56 kr. samt et beløb, svarende til $\frac{2}{3}$ af egenpensionen efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Er den afdøde ægtefælle afgået ved døden som følge af tilskadekomst i tjenesten, udgør pensionen det beløb, der gælder for en pensionsalder på 37 år. Det samme gælder, såfremt den afdøde ægtefælle oppebar pension efter § 8.

Stk. 3. Såfremt den afdøde ægtefælles alder efter fradrag af det antal år, ægteskabet har været, overstiger den længstlevende ægtefælles alder ved førstafdødes død med mere end 10 år, nedsættes ægtefællepensionen efter stk. 1-2 med 2 pct. for hvert år, forskellen overstiger 10 år.”

Til § 15. I stk. 1 ændres „2.000 kr.” til „2.100 kr.” og „4.000 kr.” til „4.200 kr.”

Til § 27. Paragraffen affattes således:

„§ 27. Pensioner og efterindtægt efter bestemmelserne i kapitel 2-6 dyrtidsreguleres på samme måde som tjenstemandslønninger.

Stk. 2. Når der sker generel ændring af tjenestemandslønninger, foretages tilsvarende regulering af de i stk. 1 nævnte pensioner og efterindtægt. Egenpensionens og ægtefællepensionens basisbeløb, de i §§ 5 og 6 fastsatte beløbsgrænser samt de efter § 15 gældende satser for børnepensionstillæg og børnepension reguleres på samme måde.

Stk. 3. Pensioner efter kapitel 7 reguleres efter bestemmelserne i stk. 1-2, når udbetaling påbegyndes.”

Efter § 27 indføjes som nyt kapitel:

„*Kapitel 9. Samordning med pensioner efter den sociale pensionslovgivning.*

§ 28. Ved udbetaling af pension efter denne lov til personer, der er berettigede til pension i henhold til lov om folkepension eller lov om invalidepension m. v., eller hvis ægtefælle har sådan ret, eller som er berettigede til pension efter lov om pension og hjælp til enker m. fl., foretages fradrag efter reglerne i §§ 29-30.

Stk. 2. For samlevende ægtefæller, der begge oppebærer tjenestemandspension, foretages fradrag kun i den tjenestemandspension, der er størst.

§ 29. For personer, der opfylder betingelserne for at oppebære folkepension med fuldt grundbeløb i henhold til § 3, stk. 2, i lov om folkepension, udgør fradraget for hvert års pensionsalder, som er lagt til grund ved tjenestemandspensionens beregning, 2 procent af folkepensionens grundbeløb med tillæg af eventuelt ægteskabstillæg.

§ 30. For personer, der oppebærer indtægtsbestemt folkepension i henhold til § 3, stk. 1, i lov om folkepension, invalidepension i medfør af § 3 i lov om invalidepension m. v. eller pension efter lov om pension og hjælp til enker m. fl. med et grundbeløb og eventuelt ægteskabstillæg, der sammenlagt med tjenestemandspensionen er højere end den samlede pension, der ville komme til udbetaling efter bestemmelsen i § 29, såfremt der var erhvervet ret til fuld folkepension, fradrages det overskydende beløb.

Stk. 2. For tjenestemænd, der er afskediget med pension efter bestemmelserne i § 2, stk. 2, jfr. §§ 7-8, og som oppebærer pension i henhold til § 3, stk. 2 i lov om invalidepension m. v., fradrages et beløb svarende til invalidepensionens erhvervsudgytighedsbeløb for enlige. Det samme gælder for personer, der oppebærer ægtefællepension efter bestemmelserne i § 11, stk. 2, jfr. § 12, stk. 2, samtidig med pension i henhold til § 3, stk. 2, i lov om invalidepension m. v.“

„Kapitel 9. Forskellige bestemmelser“ ændres til:

„Kapitel 10. Forskellige bestemmelser.“

§28, § 29 og § 30 ændres til: § 31, § 32 og §33.

Kapitel 10. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser, udgår, og i stedet indføres som nyt kapitel:

„Kapitel 11. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser.

§ 34. Denne lov træder i kraft samtidig med og har virkning fra samme tidspunkt som lov om statens tjenestemænd. Bestemmelserne i kapitel 9 har dog tidligst virkning fra 1. april 1970.

Stk. 2. Om ophævelse af den hidtil gældende lovgivning om tjenestemænds pension m. v. gælder reglerne i § 50 i lov om statens tjenestemænd.

§ 35. Pensionsalderen for de ved lovens ikrafttræden ansatte tjenestemænd, der har erhvervet pensionsalder efter de hidtil gældende regler, omregnes på pensioneringstidspunktet på grundlag af den pensionsalder, der ville være opnået efter de hidtidige regler.

Stk. 2. Omregning efter stk. 1 foretages således:

En pensionsalder efter de hidtidige regler		omregnes til 25 år	
under 10 år			
fra 10 - til 12 år		- 26 -	
12 - - 14 -		- 27 -	
14 - - 16 -	—	- 28 -	
16 - - 18 -		- 29 -	
18 - - 20 -	—	- 30 -	
20 - - 22 -		- 31 -	
22 - - 24 -	—	- 32 -	
24 - - 26 -	—	- 33 -	
26 - - 28 -	—	- 34 -	
28 - - 31 -	—	- 36 -	
31 - og derover		- 37 -	

Stk. 3. Ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen kan, når særlige forhold taler derfor, efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet bestemme, at virksomhed forud for ansættelse som tjenestemand tages i betragtning ved beregning af pensionsalder efter de hidtidige regler, såfremt sådan virksomhed er udført under ansættelse inden for det i § 1 angivne område efter det fyldte 30. år.

Stk. 4. Pensionsalderen efter stk. 1-3 anvendes dog ikke som grundlag for beregning af pension, dersom tjenestemanden efter de øvrige bestemmelser i loven har opnået en pensionsalder, der er højere.

§ 36. For tjenestemænd, der forud for lovens ikrafttræden er ansat uden ret til pension, indgår ansættelsestid indtil ikrafttrædelsen i pensionsalderen efter reglerne i § 4 under forudsætning af, at der for den medregnede tid sker efterbetaling af ordinært pensionsbidrag efter de hidtidige regler.

§ 37. En tjenestemand, der fratræder sin stilling uden at være berettiget til pension efter § 2, kan i stedet for at bevare ret til opsat pension efter §§ 24-26 for ansættelsestid forud for denne lovs ikrafttræden vælge at få udbetalt pensionsbidrag efter bestemmelserne i § 50, stk. 3, i lov om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd.

Stk. 2. Pensionsbidrag, der er tilbagebetalt ved ophør af tjenstemandsansættelse, skal ved genansættelse i tjenestemandsstil-

ling på ny indbetales efter de hidtidige regler.

§ 38. Egenpension efter § 6, stk. 1, til de lektorer, der ved lovens ikrafttræden var placeret i hidtidig 26. lønningsklasse, og som ved pensionering er henført til lønramme 34, forhøjes med et pensionstillæg, der for hvert års pensionsalder udgør 32 kr.

Stk. 2. Pensionstillæg efter stk. 1 medregnes ikke ved fastsættelse af ægtefællepension efter § 12."

Bemærkninger til forslag om ændring af forslag til lov om tjenestemandspension.

Til § 5.

Efter bestemmelsen foreslås, at pensionsfastsættelsen, hvad det lønmæssige beregningsgrundlag angår, foretages med udgangspunkt i lønnen på det løntrin, tjenestemanden har opnået, forhøjet med eventuelle personlige, pensionsgivende tillæg. Dette svarer til ordningen efter lønnings- og pensionsloven, hvorefter den pensionsgivende lønningsindtægt består af lønningsklassens begyndelsesløn med de opnåede alderstillæg samt eventuelle personlige, pensionsgivende tillæg.

I paragraffen indgår bestemmelse om, at lønningsindtægt, der overstiger 89.000 kr., ikke kommer i betragtning ved pensionsberegning. Denne beløbsgrænse er indsat med sigte på at opnå, at der ved pensionsberegning efter bestemmelserne i lovforslagets § 6 og for ægtefællepensioners vedkommende § 12 fremkommer et passende afstemt størrelsesforhold mellem pensioner fra de lavest placerede tjenestemandstillinger og pensioner fra stillinger i 40. lønramme.

Til § 6.

Bestemmelsen i § 6 indeholder de beregningsregler, der foreslås bragt i anvendelse ved fastsættelse af ordinær egenpension på grundlag af tjenstemændens pensionsalder og pensionsgivende lønningsindtægt.

Efter den hidtil gældende ordning regnes pensionsindtjeningen fra det tidspunkt, da optjening af pensionsalder påbegyndes, d.v.s. når tjenestemanden har været fast ansat i 5 år efter sit fyldte 30. år. Ifølge lønnings- og pensionslovens § 54, stk. 3, udgør den ordinære pension med en pensionsalder under 10 år 50 pct. af den løn, der danner grundlag for pensionsberegning, og denne pensionsprocent stiger, efterhånden som pensionsalderen forøges, indtil 75 pct., der opnås med en pensionsalder på 32 år. — Pensionsberegning foretages, hvad det lønmæssige beregningsgrundlag angår, med udgangspunkt i tjenestemandens sidst opnåede pensionsgivende lønningsindtægt, men således, at lønningsindtægt over 4.000 kr. kun indgår i beregningen med

et reduceret beløb, jfr. den i lønnings- og pensionslovens § 54, stk. 1, fastlagte reduktionsskala.

Pensionsindtjeningen vil efter lovforslaget fremtidig forløbe således, at den indtjente pension for hvert tjenesteår efter det fyldte 25. år og indtil pensionsalderen er 37 år, forøges med $\frac{1}{37}$ af pensionen på højeste pensionsalderstrin.

Ud fra lignende synspunkter, som ligger til grund for anvendelsen af en reduceret lønningsindtægt ved pensionsberegning efter de gældende bestemmelser, stilles der forslag om, at egenpensioner fremtidig sammensættes af et basisbeløb, der er af ensartet størrelse for pensionister med samme pensionsalder, og af et beløb, der beregnes som en procentdel af den pensionsgivende lønningsindtægt inden for den overgrænse, som er foreslået fastlagt i § 5.

Det foreslås, at basisbeløbet fastsættes til 94 kr. for hvert års pensionsalder, således at beløbet med en pensionsalder på 37 år vil udgøre 3.478 kr., og at den i forhold til den pensionsgivende lønningsindtægt fastsatte del af pensionen for hvert års pensionsalder beregnes som 1,5 pct. af lønningsindtægt indtil 31.400 kr. og 1,2 pct. af lønningsindtægt fra 31.401 kr. indtil 89.000 kr., svarende til en højeste pensionsprocent på henholdsvis 55,5 pct. og 44,4 pct.

Om regulering af pensioner i forhold til udviklingen i priser og lønninger henvises til bestemmelserne i lovforslagets § 27 og de dertil hørende bemærkninger.

Med hensyn til bestemmelsen i lovforslagets § 6, stk. 2, om nedsættelse af den beregnede egenpension i tilfælde, hvor en tjenestemand begærer afsked efter at være fyldt 60 år, henvises til bemærkningerne til § 3. I paragraffens 3. stk. stilles forslag om, at den nærmere fastsættelse af det omhandlede pensionsfradrag skal ske efter reglerne i §§ 35-37 i forslag til lov om statens tjenestemænd ved aftale med tjenestemændenes centralorganisationer. I forslag til lov om lønninger m. m. for statens tjenestemænd samt om normering og klassificering af stats-tjenestemandstillinger indgår under § 29 bestemmelse om, at fradraget i henhold til pensionslovforslagets § 6, stk. 2, indtil sådan aftale måtte blive truffet, beregnes på følgende måde:

Når pensionsalderen er

35 år eller derover, afkortes pr.	
fra 30 - til 35 år	
under 30 -	, - -

1 pct. af pensionen,	
2 - - -	,
3 - - -	.

Til § 8.

Den foreslåede ændring er af redaktionel karakter.

Til § 12.

Bestemmelserne i lovforslagets § 12 indeholder rammerne for fastsættelse af ægtefællepensioner.

Efter lønnings- og pensionsloven fastsættes enkepensioner ved en selvstændig beregning på grundlag af den i lovens § 64, stk. 3, indeholdte pensionsaldersskala og den efter reglerne i samme paragrafs 2. stk. reducerede lønningsindtægt.

Ifølge lovforslaget lægges til grund, at ægtefællepension i lighed med, hvad der foreslås at skulle gælde for egenpensionens vedkommende, **sammensættes** af et basisbeløb og af en pensionsdel, der er beregnet under hensyntagen til den afdøde ægtefælles pensionsgivende lønningsindtægt. Der stilles forslag om, at basisbeløbet for hvert års pensionsalder fastsættes til 56 kr., — således at dette beløb med 37 års pensionsalder vil udgøre 2.072 kr. — og til basisbeløbet foreslås lagt et beløb, svarende til $\frac{2}{3}$ af den afdøde ægtefælles egenpension, opgjort efter bestemmelsen i § 6, stk. 1.

Paragraffens 2. stk. indeholder bestemmelser, der sikrer ægtefællen ret til forhøjet pension, såfremt den afdøde ægtefælle er afgået ved døden som følge af tilskadekomst under udførelse af tjenesten eller var pensionsret med tilskadekomstpension efter lovforslagets § 8. Ægtefællepensionen vil i så fald udgøre det beløb, der gælder for en pensionsalder på 37 år, jfr. herved bestemmelsen i lønnings- og pensionslovens § 64, stk. 4.

Beregningsreglen i § 12, stk. 3, tager sigte på at skabe mulighed for at afpasse ægtefællepensionens størrelse under hensyntagen til ægteskabets varighed i tilfælde, hvor den afdøde ægtefælle var væsentligt ældre end den længstlevende.

Til § 15.

Under hensyn til lønudviklingen i tiden indtil april 1969 foreslås det, at beløbssatsen for børnepensionstillæg og børnepension fastsættes til 2.100 kr. for hvert barn og til 4.200 kr., hvor der er tale om børnepension til forældreløse børn.

Til § 27.

Bestemmelsen fastslår i stk. 1, at egenpension, ægtefællepension og børnepension dyrtidsreguleres på samme måde som tjenestemandslønningerne, og som en nydannelse stilles der forslag om, at også efterindtægt undergives sådan regulering. Regler om dyrtidsregulering af tjenestemandslønningerne indgår i §§ 7-8 i forslag til lov om lønninger m. m. for statens tjenestemænd samt om normering og

klassificering af stats tjenestemandstillinger, hvor det er bestemt, at dyrtidsregulering finder sted for hver 3 points udsving i reguleringspristallet ud over 100.

Efter paragraffens 2. stk. vil løbende pensioner og efterindtægt endvidere være undergivet regulering i takt med generelle ændringer af tjenestemandslønningerne, således at der sikres opretholdelse af det størrelsesforhold mellem løn og pension, som er til stede på pensioneringstidspunktet, efterhånden som der ved generelle reguleringer måtte ske ændring af de lønninger, der er lagt til grund ved pensionsfastsættelsen. Desuden sikres der størrelsesmæssig balance mellem pensioner, hvis udbetaling påbegyndes til forskellige tider, idet det bestemmes, at de beløbsenheder, der virker normgivende ved pensionsfastsættelsen, såsom egenpensionens og ægtefællepensionens basisbeløb, overgrænsen for den pensionsgivende lønningsindtægt, der tages i betragtning ved pensionsberegning, og satserne for børnepension m. v., reguleres på samme måde.

I paragraffens 3. stk. stilles der forslag om, at opsatte pensioner undergives regulering i forhold til pris- og lønudviklingen efter det tidspunkt, da pensionsudbetaling påbegyndes.

Til § 28.

Medens tjenestemandspensionerne før 1958 i almindelighed ikke kunne suppleres med ydelser i henhold til den dagældende sociale pensionslovgivning, blev det ved udarbejdelsen af pensionsordningen ifølge lønnings- og pensionsloven lagt til grund, at tjenestemænd skulle være omfattet af rettighederne og pligterne efter den i 1956 gennemførte folkepensionsordning, herunder retten til at oppebære folkepensionens mindstebeløb fra det 67. år. Denne forudsætning blev realiseret derved, at de bestemmelser i folkepensionslovgivningen, som undtog tjenestemænd og tjenestemandspensionister samt dermed ligestillede persongrupper fra adgangen til folkepensionens mindstebeløb, blev ophævet samtidig med lønnings- og pensionslovens ikrafttræden.

Efterlønnen inden for tjenestemandsområdet kom hermed typisk til at omfatte dels den i lønnings- og pensionsloven hjemlede tjenestemandspension dels folkepension i form af mindstebeløbet, idet tjenestemandspensionen på grund af pensionsindtægts størrelse kun sjældnere lader sig forene med indtægtsbestemt pension fra det offentlige.

I tiden efter 1958 er der gennemført bestemmelser om indførelse af fuld, ikke-indkomstreguleret folkepension i løbet af en 5-årig overgangsperiode regnet fra 1. april 1965, således at enhver på 67 år eller

derover fra 1. april 1970 vil have ret til folkepensionens grundbeløb uden hensyn til de økonomiske forhold, ligesom der i øvrigt gennem den udbygning, som derudover har fundet sted på den sociale pensionslovgivnings område, er gennemført andre væsentlige forbedringer af den almindelige efterløns sikring i samfundet.

Da tjenestemænd og andre dermed sidestillede persongrupper med pensionsrettigheder i et offentligt ansættelsesforhold ifølge folkepensionsloven er undtaget fra reglerne om fuld folkepension og i øvrigt på flere områder indtager en særstilling for så vidt angår adgangen til at opnå pension efter den sociale pensionslovgivning, er der som følge af denne udvikling sket en sådan forskydning af relationerne mellem tjenestemændenes efterløns mæssige forhold og efterlønsforholdene uden for tjenestemandsområdet, som gør det aktuelt at søge tjenestemandspensionerne afpasset på ændret måde i forhold til pensionsydelser efter sociale pensionsordninger.

På baggrund heraf er der i pensionslovforslagets kapitel 9 som noget nyt foreslået optaget bestemmelser om samordning mellem tjenestemandspension og pensioner efter den sociale pensionslovgivning. De herom foreslåede regler tilsigter at skabe forudsætning for, at tjenestemandspensionister lige- stilles med andre befolkningsgrupper hvad angår rettighederne efter den almindelige sociale pensionslovgivning, idet tjenestemandspensionerne foreslås afstemt beløbsmæssigt på en sådan måde, at en kombination af pensionsydelserne kan finde sted.

I § 28 fastslås, at denne beløbsmæssige tilpasning foretages ved indeholdelse af fradrag i den udbetalte tjenestemandspension, når pensionisten eller dennes ægtefælle har ret til at få udbetalt pension i henhold til folkepensionsloven, invalidepensionsloven eller loven om pension og hjælp til enker m. fl. ved siden af tjenestemandspensionen. Retningslinjerne for beregning af dette fradrags størrelse er nærmere angivet i §§ 29-30.

Heraf følger, at fradragsreglerne tager sigte på pensioner af enhver art, der er erhvervet i medfør af de i pensionslovforslaget indeholdte regler, men at fradrag i tjenestemandspension ikke vil komme til afkorting, før pensionisten eller dennes ægtefælle opfylder de almindelige betingelser for at opnå social pension af den her angivne beskaffenhed. Fradragsreglerne tager som nævnt efter forslaget udelukkende sigte på kombination af tjenestemandspension på den ene side og folkepension, invalidepension eller offentlig enkepension på den anden side, således at der ikke forudsættes foretaget fradrag for tillægspension fra ATP efter de nugældende

derom fastsatte regler i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

I paragraffens 2. stk. er det for at hindre, at der bliver foretaget mere end et fradrag for samlevende ægtefæller, der begge oppebærer tjenestemandspension, bestemt, at fradrag for sådanne ægtefællers vedkommende alene finder sted i den tjenestemandspension, der er størst.

Til § 29.

Bestemmelserne i § 29 fastlægger rammerne for beregning af samordningsfradrag i de tilfælde, hvor tjenestemandspension kombineres med fuld folkepension, og forudsætter således, at der sker ophævelse af reglerne i folkepensionslovens § 3, stk. 3, hvorefter tjenestemænd og tjenestemandspensionister er undtaget fra adgangen til at opnå folkepensionens fulde grundbeløb som en ikke-indkomst-reguleret ydelse i tiden efter 1. april 1970. Da samordningsfradrag efter de foreslåede bestemmelser vil blive foretaget, når en tjenestemandspensionist er fyldt 67 år, bør der endvidere træffes foranstaltninger med henblik på at undgå, at pensionisten, dersom begæring om folkepension ikke måtte være indgivet, afskæres fra at udnytte retten til at få udbetalt folkepension med virkning fra det tidspunkt, da afkortningen af samordningsfradrag påbegyndes.

Den fulde folkepension vil blive udbetalt med et grundbeløb, som med de pr. 1. oktober 1968 gældende tillæg udgør 10.860 kr. årlig for ægtepar, når begge ægtefæller er fyldt 67 år, og 7.212 kr. for enlige personer samt ægtepar, af hvilke kun den ene ægtefælle er folkepensionsberettiget. Gifte personer, der oppebærer folkepension, men hvis ægtefælle ikke er berettiget til folkepension, invalidepension eller invaliditetsydelse, er ud over grundbeløbet efter satsen for enlige berettigede til ægteskabstillæg, som andrager 924 kr. årlig efter satserne pr. 1. oktober 1968.

Samordningsfradraget foreslås beregnet med udgangspunkt i satserne for folkepensionens fulde grundbeløb som en procentdel af den folkepension, der kommer til udbetaling, og fastsat i det enkelte tilfælde ved anvendelse af en fradragsprocent, der er ens for personer, som under tjenestemandsansættelse har opnået samme pensionsalder, uanset om folkepension ydes med ægteparbeløbet, efter satsen for enlige eller med grundbeløbet for enlige forøget med ægteskabstillæg. Efter forslaget fastsættes fradragsprocenten til 2 procent for hvert års pensionsalder, der er lagt til grund ved tjenestemandspensionens beregning. I forhold til de ovenfor nævnte folkepensionssatser pr. 1. oktober 1968 vil samordningsfradraget for ægteparpensionister udgøre 8.036

kr., når pensionsalderen er 37 år, og for enlige pensionister vil det tilsvarende højeste samordningsfradrag beløbe sig til 5.337 kr.

Den foreslåede ordning indebærer, at det samordningsfradrag, der kommer til anvendelse for pensionister, hvis tjenestemandspension er beregnet på grundlag af en pensionsalder på 37 år eller derover, nedsættes i samme takt, som tjenestemandspension på derunder liggende pensionsalderstrin er aftrappet i forhold til erhvervet pensionsalder-

I modsætning til, hvad der gælder med hensyn til ægteskabstillæg, tænkes andre mulige tillægsydelser til fuld folkepension, såsom ventetillæg, alderstillæg, børnetillæg m. v., ikke taget i betragtning ved samordningsfradragets beregning. Det er dog samtidig forudsat, at forhøjelser i form af midlertidigt tillæg til den offentlige pensions grundbeløb af samme karakter som de tillæg, der senest er blevet ydet i medfør af lov nr. 79 af 20. marts 1968 om midlertidigt tillæg til folke-, invalide- og enkepensionister, indgår som en del af det grundbeløb, hvoraf samordningsfradraget for tjenestemandspensionister beregnes.

Til § 30.

Bestemmelserne i § 30 angår de tilfælde, hvor tjenestemandspension kombineres med indtægtsbestemt folkepension, offentlig enkepension eller invalidepension.

I tiden efter 1. april 1970 vil der fortsat være adgang til at oppebære indtægtsbestemt folkepension; men denne folkepension vil som hovedregel være begrænset til kvinder i alderen 62-67 år samt til personer i alderen 60-67 år, som ved dispensation får tillagt folkepension på grund af svigtende helbred eller af andre særlige grunde. — Ligeledes vil det fortsat være muligt at opnå offentlig enkepension, der ydes efter satser og beregningsregler, som er parallelle med, hvad der gælder for indtægtsbestemt folkepension.

Invalidepension i henhold til invalidepensionsloven består af pensionsydelser, der alt efter graden af erhvervsevns nedsættelse i det enkelte tilfælde sammensættes af 1) grundbeløb + invaliditetsbeløb + beløb for erhvervsudygtighed, 2) grundbeløb + invaliditetsbeløb eller 3) halvt grundbeløb + halvt invaliditetsbeløb. Invalidepensionens grundbeløb svarer til grundbeløbet efter folkepensionsordningen og er indkomstgraderet efter stort set samme regler som den indtægtsbestemte folkepension. Derimod ydes invaliditetsbeløb og beløb for erhvervsudygtighed, som hver for sig svarer til halvdelen af fuldt grundbeløb, uden hensyn til pensionistens økonomiske forhold.

Efter den bestående ordning er tjenestemands-

pensionister omfattet af visse særregler om beregning af indtægtsbestemt offentlig pension. Folkepensionsloven indeholder således i § 5, stk. 1, pkt. 2) b regler om et på særlig måde maksimeret pensionsfradrag for personer, der har pensionsindtægt i form af tjenestemandspension, og foreskriver endvidere i § 6, at den beregnede folkepension reduceres med 20 pct. af det beløb, hvormed tjenestemandspensionen overstiger $\frac{2}{3}$ af det fradragfri beløb. Tilsvarende bestemmelser indgår i loven om pension og hjælp til enker og i invalidepensionsloven.

Bestemmelsen i § 30 tilsligter at skabe forudsætning for, at tjenestemandspension behandles på linje med anden pensionsindkomst ved afgørelsen af, om indtægtsbestemt folkepension, enkepension eller invalidepension kan ydes, og i bekræftende fald med hvilket beløb. Efter forslaget realiseres denne forudsætning på den måde, at størrelsen af den samlede efterløn, der maksimalt kan udbetales ved at kombinere tjenestemandspension med den indtægtsbestemte folkepensions, enkepensions eller invalidepensions grundbeløb med tillæg af eventuelt ægteskabstillæg, begrænses til den efterløn, der i alt ville blive udbetalt efter bestemmelsen i lovforslagets § 29, såfremt pensionisten var fyldt 67 år og dermed ville være berettiget til fuld folkepension. Fremkommer der ved kombinationen en samlet efterløn over denne grænse, sker der efter forslaget fradrag i tjenestemandspensionen af det overskydende beløb.

Paragraffens 2. stk. omhandler særskilt sådanne tjenestemænd, som er afskediget med kvalificeret svagelighedspension efter bestemmelsen i lovforslagets § 7 eller med tilskadekomstpension i medfør af § 8, samt personer, der oppebærer ægtefællepension efter tilskadekomstregler. Det foreslås, at der for disse pensionisters vedkommende sker et selvstændigt fradrag i tjenestemandspensionen, såfremt den pågældende tillige oppebærer invalidepension, hvori indgår beløb for erhvervsudygtighed.

Til § 34.

Efter § 34 foreslås, at ikrafttrædelse sker samtidig med, at loven om statens tjenestemænd træder i kraft, og at pensionsloven får virkning fra samme tidspunkt som denne lov. Med hensyn til reglerne i lovforslagets kapitel 9 om samordning med pensioner efter den sociale pensionslovgivning er det dog udtrykkeligt bestemt, at disse regler tidligst får virkning fra 1. april 1970, samtidig med at den fulde folkepension bliver alment gældende.

For så vidt angår spørgsmålet om ophævelse af bestemmelserne i lov om lønninger og pensioner m. v. til statens tjenestemænd og herunder de regler, der

indgår i denne lovs kapitler om pension og efterindtægt, samt lov om normering og klassificering af statstjenestemandsstillinger henvises til § 50 i forslag til lov om statens tjenestemænd med de dertil hørende bemærkninger.

Pensionister, der har fået tillagt pension efter lønnings- og pensionsloven eller bestemmelser, der var gældende forud for denne lov, omfattes ikke af det stillede forslag; men det er forudsat, at spørgsmålet om disse pensionistgruppers pensionsmæssige stilling bliver gjort til genstand for efterfølgende selvstændig behandling.

Til § 35.

Lovforslagets bestemmelser indebærer, at allerede ansatte og fremtidigt ansatte tjenestemænd pensionsmæssigt bliver omfattet af den foreslåede nyordning. De ved lovens ikrafttræden ansatte tjenestemænd vil herefter ifølge de almindelige regler fra lovens ikrafttræden blive inddraget under nyordningen med en pensionsalder svarende til ansættelsestiden som tjenestemand efter det fyldte 25. år, jfr. bestemmelserne i § 4.

En tjenstemands pensionsalder regnes efter den gældende ordning fra det tidspunkt, da han har været fast ansat i 5 år efter sit fyldte 30. år. Den pensionsoptjening, der knytter sig til erhvervelse af pensionsalder, forløber for egenpensionens vedkommende således, at der i tiden fra pensionsalders-erhvervens påbegyndelse, og indtil tjenestemanden tidligst ved sit fyldte 67. år har opnået en pensionsalder på 32 år, sikres en pension, stigende fra 50 pct. til 75 pct. af den lønningsindtægt, hvoraf pensionen beregnes.

Efter forslaget forøges den indtjente pension for hvert tjenestear efter det fyldte 25. år med $\frac{1}{37}$ af pensionen på højeste pensionsalderstrin, indtil pensionsindtjeningen har nået maksimum ved en pensionsalder på 37 år.

Denne forskel på pensionsoptjeningens forløb efter den bestående og den foreslåede fremtidige ordning medfører, at den indtjente pension efter nyordningen i nogle tilfælde vil være relativt mindre, målt i forhold til højstepensionen, end den tilsvarende pension efter de hidtidige regler ville være i sammenligning med en højstepension, der er beregnet som 75 pct. af løngrundlaget.

Under hensyn hertil stilles der under § 35 forslag om en overgangsregel gældende generelt for de tjenestemænd, som ved nyordningens ikrafttræden har erhvervet pensionsalder efter de hidtidige regler. Forslaget går ud på, at der for disse tjenestemænds vedkommende på pensioneringstidspunktet foretages en pensionsaldersomregning på grundlag af

den pensionsalder, tjenestemanden ville have opnået efter de hidtidige regler, hvorved der sikres tilnærmelsesvis samme størrelsesforhold mellem den aktuelle pension og højeste pension som ved pensionsberegning efter de hidtidige regler. Den foreslåede omregningsskala i stk. 2 er udarbejdet med udgangspunkt i, at de tjenestemænd, der forud for pensionslovens ikrafttræden har opnået en pensionsalder på indtil 10 år, efter lønnings- og pensionslovens § 54, stk. 3, er tilsikret en pensionskvotient på 50 pct. Denne gruppe af tjenestemænd vil ved nyordningens ikrafttræden befinde sig i et levealdersinterval fra 35 år og indtil mindst 45 år.

Forslaget indebærer, at omregningsreglen bringes i anvendelse ved beregning af egenpension og ægtefællepension såvel som ved fastsættelse af opsat pension i henhold til bestemmelserne i §§ 24-26. Endvidere bemærkes, at allerede ansatte tjenestemænd, der med særlig hjemmel på *normeringslov* eller *bevillingslov* har fået tillagt forhøjet pensionsalder, ved anvendelse af den foreslåede omregningsregel vil få beregnet pension under hensyntagen til den således opnåede pensionsanciennitetsforhøjelse.

Som led i denne overgangsordning stilles der under st. 3 forslag om en bemyndigelsesregel, hvorefter ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet kan træffe bestemmelse om, at ansættelsestid forud for ansættelse som tjenestemand tages i betragtning ved beregning af pensionsalder efter de hidtidige regler, såfremt særlige forhold måtte tale herfor. Det er efter forslaget en forudsætning for, at sådan medregning kan finde sted, at den virksomhed, der tages i betragtning, er udført efter det fyldte 30. år under ansættelse i statens, folkeskolens eller folkekirkens tjeneste. Efter den her foreslåede ordning vil det være muligt ud fra en konkret bedømmelse ved fastsættelse af pensionsalderen at tage hensyn f. eks. til unormalt langvarig tjeneste på aspirantvilkår eller til virksomhed, der i øvrigt efter den hidtil bestående ordning ville kunne danne grundlag for at søge pensionsalderen forhøjet med særlig hjemmel på *normerings-* eller *bevillingslov*.

Det er dog ikke tanken, at den pensionsalder, der fremkommer ved omregning efter de foreslåede regler, skal tjene som grundlag for pensionsberegning, såfremt tjenestemanden efter de øvrige bestemmelser i lovforslaget måtte have opnået en pensionsalder, der er højere. Bestemmelse herom er optaget i paragraffens 4. stk.

Til § 36.

En del tjenestemænd er ansat uden pensionsret som følge af, at de alders- eller helbredsmæssige for-

udsætninger for pensionsberettigende ansættelse ikke har været til stede. Under sådan ansættelse er der ikke foretaget pensionsbidragsafkorting i lønnen.

Det foreslås, at det for disse tjenestemænds vedkommende skal være en forudsætning for at få medregnet ansættelsestid forud for lovens ikrafttræden i pensionsalderen, at der for den medregnede tid sker efterbetaling af normalt pensionsbidrag efter de til enhver tid anvendte pensionsbidragssatser.

Til § 37.

Det foreslås, at der gives de tjenestemænd, for hvem der i tiden indtil lovens ikrafttræden er indeholdt pensionsbidrag, og som på et senere tidspunkt måtte fratræde under omstændigheder, der ikke giver ret til pension efter reglerne i lovforslagets § 2, adgang til at vælge imellem at bevare ret til opsat pension for ansættelsestid før lovens ikrafttræden eller at få tilbagebetalt de for samme periode indeholdte pensionsbidrag efter reglerne i lønnings- og pensionslovens § 50, stk. 3.

Bestemmelsen i paragraffens 2. stk. indebærer, at der ved genansættelse i tjenestemandsstilling efter lovens ikrafttræden må ske indbetaling efter de hidtidige regler af pensionsbidrag, der er blevet tilbagebetalt i forbindelse med ophør af tidligere tjenestemandsansættelse.

Til § 38.

Forslaget tager sigte på at hindre, at de lektorer, der efter den hidtil gældende ordning er placeret i 26. lønningsklasse, og som pensioneres fra lektorstillinger i ny lønramme 34, herved stilles pensionsmæssigt ringere end efter den gældende ordning. Med henblik herpå foreslås det, at egenpension efter § 6, stk. 1, forhøjes med et pensionstillæg på 32 kr. for hvert års pensionsalder. Dette pensionsstillæg, der undergives regulering efter § 27, kommer i betragtning ved fastsættelse af egenpension såvel som ved opgørelse af krav på opsat pension i henhold til lovforslagets §§ 24-26, men medregnes ifølge paragraffens 2. stk. ikke ved fastsættelse af ægtefællepension efter lovforslagets § 12.

Redegørelse afgivet af udvalget vedrørende stillingsbeskrivelser, stillingsvurdering og personalebedømmelse.

Udvalgets kommissorium og sammensætning.

Ved skrivelse af 17. december 1968 nedsatte tjenestemandskommissionen af 1965 et udvalg, der fik til opgave at undersøge mulighederne for systematisk udarbejdelse af stillingsbeskrivelser og en eventuel udbygning heraf til egentlig stillingsvurdering inden for statens og folkeskolens tjenestemandsområder som helhed eller inden for dele heraf.

Udvalget fik tillige adgang til i sine overvejelser at inddrage spørgsmålet om, hvorvidt tjenestemandssystemet i tilstrækkelig grad belønner individuelle kvalifikationer, eller om det må anses for ønskeligt, at der i systemet indarbejdes ordninger, som tilsigter en belønning af den kvalificerede varetagelse af de enkelte stillinger.

Udvalget fik følgende sammensætning:

Ekspeditionssekretær *V. S. Begtorp*, landbrugsministeriet,
 Kontorchef *P. Bilfeldt*, undervisningsministeriet.
 Kontrollør *Jens Christensen*, Statstjenestemændenes centralorganisation II.
 Forbundsformand *Anton Dalsgaard*, Statstjenestemændenes centralorganisation I.
 Vicetoldinspektør *K. J. Elmkrog*, direktoratet for toldvæsenet.
 Afdelingsformand *P. Frederiksen*, Statstjenestemændenes centralorganisation I.
 Kontorchef *G. Fält-Jensen*, forsvarsministeriet.
 Forstander *E. Holmsgaard*, Danske statsembedsmænds samråd.
 Forbundsformand *N. A. Høst*, Statstjenestemændenes centralorganisation I.
 Kontorchef *Alf Jensen*, handelsministeriet.
 Overlærer *Jørgen Jensen*, Danmarks lærerforening.
 Personalechef *O. I. Juul*, Danfoss A/S.
 Postinspektør *A. Nielsen*, generaldirektoratet for post- og telegrafvæsenet.

Kontorchef *//. Koldby Nielsen*, socialministeriet.

Kontorchef *Jørgen Nielsen*, justitsministeriet.

Trafikkontrollør *J. P. P. Pallesen*, generaldirektoratet for statsbanerne.

Overlærer *Emil Pedersen*, Danmarks lærerforening.

Ekspeditionssekretær *Bente Louis Petersen*, Danske statsembedsmænds samråd.

Konsulent *Sven Reiermann*, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen (formand).

Trafikkontrollør *E. Svendsen*, Statstjenestemændenes centralorganisation II.

Personalechef *H. J. F. Suhr-Jessen*, Dansk Unilever A/S.

Hvervet som sekretær for udvalget blev overdraget fuldmægtig i ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen *Frank Hermind*.

Udvalget har afholdt i alt 5 møder.

I nedenstående kapitel 1 omhandles baggrunden for den nuværende klassificeringsstruktur. Kapitlerne 2-4 tilsigter en mere teknisk gennemgang af begreberne stillingsbeskrivelser, stillingsvurdering og personalebedømmelse, medens kapitel 5 indeholder udvalgets konklusioner.

Udvalgets drøftelser har som grundlag haft notater om de erfaringer, der såvel herhjemme som i udlandet er gjort på området, suppleret med flere udvalgsmedlemmers personlige erfaringer. De følgende kapitler fremtræder som resultatet af drøftelserne om de hidtil indvundne erfaringer.

Kapitel 1.

Baggrunden for den nuværende klassificeringsstruktur.

1. Det er karakteristisk for lønssystemet på tjenestemandsområdet, at det indtil de seneste år i mange henseender — omend

måske nok med nogen træghed — har været i stand til at tilpasse sig ændringer såvel inden for tjenestemandsområdet som i relation til det omgivende samfund. Denne tilpasningsevne har først og fremmest bygget på de generelle dyrtids- og reallønstillæg, der har sikret bred tilpasning til lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Dernæst har de generelle lønreformer haft betydning blandt andet ved at ændre spændvidden mellem lønrammerne. Den seneste af disse generelle reformer gennemførtes i 1958, jfr. nærmere herom i kapitel 1 i 1. delbetænkning fra tjenestemandskommissionen af 1965. Endelig er den mest nuancerede tilpasning sket gennem de årlige normeringslove, ved hvilke omklassificeringer af statstjenestemandstillinger er gennemført på grundlag af ændringer i arbejdsområdernes omfang og karakter; inden for folkeskolens område findes denne tilpasningsmulighed ikke.

2. Når tjenestemændenes lønsystem gennem nogen tid har været udsat for voksende kritik, skyldes det især, at systemet i den nuværende udformning har vist sig ikke i tilstrækkelig grad at kunne tilpasse sig forskydninger i behovet for arbejdskraft, der traditionelt ansættes på tjenestemandsbasis, samt i lønrelationerne på det private arbejdsmarked. Sådanne forskydninger har været karakteristiske for det sidste tiårs samfundsmæssige udvikling. Denne såvel som kritikken af det nuværende tjenestemandssystem er nærmere omtalt i kapitel 2 i 1. delbetænkning fra tjenestemandskommissionen, hvortil der henvises.

3. Tjenestemandsløvgivningen fra 1958 indebar nok væsentlige ændringer i selve lønsystemet, men strukturen i tjenestemandstillinger indbyrdes placering forblev nært beslægtet med klassificeringsmønsteret, som det var kendt i de foregående tjenestemandsløve. Denne stabilitet er særlig tydelig for tiden siden 1919, da der første gang blev lovgivet for samtlige statstjenestemænd under ét; for adskillige tjenestemandsgreupper kan der imidlertid spores tydelige fællestræk allerede i de ca. 70 lønningsslove, som for 50 år siden samledes i en lov om statens tjenestemænd.

For store tjenestemandsgreupper er de indbyrdes relationer således fastlagt på et tidspunkt, der ligger mange år tilbage i tiden,

og denne fastlæggelse udviklede sig tidligt i retning af en fastlåsning af strukturen.

4. Den mangeårige tradition for stabilitet i klassificeringerne må sammenholdes med, at forskydningerne i de indbyrdes relationer på det private arbejdsmarked i hvert fald indtil de seneste år synes at have været forholdsvis beskedne. Dertil kommer, at tjenestemandssystemet i sig selv har været attraktivt på baggrund af den ofte omfattende arbejdsløshed samt de normalt mindre gunstige pensionsordninger i det omgivende samfund.

5. Der er gennem den sidste halve snes år for såvel tjenestemænd som andre greupper af lønmodtagere opnået ret betydelige real-lønstigninger. Disse må ses i sammenhæng med den stigende velstand, der skyldes voksende produktion i samfundet som helhed. Den større produktion må igen ses som et resultat af den hastige tekniske udvikling, der har medført, at arbejdsopgaverne er blevet mere specialiserede og komplicerede. Herved er kravene til de fleste beskæftigede øget væsentligt i dette tidsrum. Disse forhold danner baggrund ved vurderingen af ønsker om en bedre lønmæssig placering af denne eller hin tjenestemandsgreuppe, begrundet med en kraftig udvikling i arbejdsopgaverne. Argumentationen — som også kendes på andre af samfundslivets områder — går i sådanne tilfælde på en forbedring af lønrelationerne til andre greupper, for hvilke tiden stiltiende forudsættes at have stået stille eller bevæget sig i nedsat tempo.

Omvendt vil der såvel på tjenestemandsområdet som uden for dette være en tilbøjelighed til, at greupper, for hvilke særlige forhold ikke gør sig gældende, påberåber sig en hidtidig ligestilling med greupper, hvis klassificering bedres som følge af øgede lønmæssige krav. I en del tilfælde er det tydeligt, at man ved sin stillingtagen ikke har haft den fornødne føling med udviklingen på de områder, med hvilke der opstilles sammenligninger.

6. I kapitel 4 i 1. delbetænkning fra tjenestemandskommissionen opstilles en målsætning i to led for tjenestemændenes ansættelsesvilkår. I første led peges på, at de samlede ansættelsesvilkår må søges udformede således, at staten kan rekruttere og fastholde den fornødne arbejdskraft. I andet led understreges, at lønfastsættelsen med passende mellemrum skal kunne justeres, således at

forskydninger såvel i forhold til det øvrige samfund (f. eks. i lønvilkår og sociale ydelser m. v. til sammenlignelige lønmodtagere på det private arbejdsmarked) som inden for tjenestemandssystemet (f. eks. i arbejdsbyrde, ansvar og krav til uddannelse) registreres og gives fornødent lønmæssigt udtryk. I tilslutning hertil fremsætter tjenestemandskommissionen forslag til en lønstruktur, som vil lette omklassificeringer.

7. Den første del af målsætningen søges virkeliggjort gennem ydelse af generelle tillæg såsom reallønstillæg, dyrtidstillæg og stedtillæg.

Udvalgets redegørelse omfatter ikke denne del af lønfastsættelsen men alene mulighederne for at anvende hjælpemidler ved ændring af den enkelte tjenestemands placering i det generelle lønsystem, dvs. mulighederne for at fastsætte lønnen for den enkelte tjenestemand således, at den inden for de bestående institutionelle rammer bedst muligt stemmer overens med kravene til den stilling, han varetager, og den måde, på hvilken han varetager sin stilling.

Kapitel 2.

Stillingsbeskrivelse!*

1. Inden for små virksomheder eller afdelinger vil ledelsen i reglen have et ret klart billede af den enkelte medarbejders arbejde. Såfremt antallet af ansatte er forholdsvis beskeden, vil lønfastsættelsen kunne foretages ud fra personligt kendskab til de enkelte ansattes arbejde og ud fra mere eller mindre skønsmæssige kriterier, alt efter de aftaler, der måtte være truffet med de faglige organisationer inden for området.

2. Med et større antal medarbejdere vil det personlige kendskab kun sjældent række til, og der vil derfor ofte opstå behov for systematisk at tilvejebringe det fornødne grundlag for lønfastsættelsen og for varetagelsen af andre personaleadministrative funktioner.

En sådan systematisering må uvægerligt bygge på nøje kendskab til den enkelte ansattes arbejde. Det vil derfor være nødvendigt først at beskrive dette. Det er her meget væsentligt at sondre mellem det arbejde, der bestrides, og den måde, på hvilken den ansatte bestrider sit arbejde.

3. Nøjere kendskab til de enkelte stillinger kan erhverves gennem stillingsbeskrivelser, forstået som beskrivelser af de arbejdsopgaver, der er indeholdt i hver enkelt stilling, og af dennes krav til sin indehaver. Det kan i denne forbindelse være praktisk at definere en stilling som summen af de arbejdsopgaver, der varetages af en enkelt person.

4. Inden for større områder kan man ved arbejdet med lønfastsættelsen i nogen grad hente vejledning i stillingsbetegnelserne. Den meget uensartede anvendelse af mange stillingsbetegnelser samt den almindelige inflation i titler gør imidlertid, at stillingsbetegnelser er af beskeden værdi som hjælpemiddel ved lønfastsættelsen.

5. Baggrunden for indførelse af systematiske stillingsbeskrivelser er ofte, at der er kastet tvivl over, hvorvidt de eksisterende lønmæssige eller organisatoriske relationer mellem medarbejderne er hensigtsmæssige. Selv i tilfælde, hvor klassificeringen — forstået som stillingernes indbyrdes placering — i det store og hele opfattes som rimelig og i balance, vil systematiske stillingsbeskrivelser kunne være til nytte, blandt andet ved behandlingen af tvivls- og grænsetilfælde. De senere års specialisering og tilkomsten af helt nye arbejdsområder (f. eks. EDB-arbejde) har også øget behovet for klassificeringer under nøje hensyntagen til arbejdsopgaver og ansvar.

6. Arbejdet med iværksættelsen af systematiske stillingsbeskrivelser kan i en del tilfælde mindskes væsentligt, såfremt der i stedet udarbejdes detaljerede organisationsplaner. Sådanne planer, suppleret med funktionsbeskrivelser og afgrænsning af den kompetence, der er henlagt til de enkelte stillinger, vil ofte give ledelsen det fornødne overblik, og summariske stillingsbeskrivelser kan da være tilstrækkelige, f. eks. til klassificeringsformål. Omvendt vil man i tilfælde af, at der ikke forefindes nogen organisationsplan, eller denne er ufuldkommen, kunne anvende stillingsbeskrivelser som grundlag for opbygning af en sådan plan, hvis fuldstændighed kun er afhængig af, om samtlige stillinger foreligger beskrevet uanset placering og ansættelsesform.

Udformningen af stillingsbeskrivelser.

1. En stillingsbeskrivelse kan være frit formuleret eller systematisk opbygget, ofte

under anvendelse af skemaform. I så fald indledes stillingsbeskrivelsen normalt med et identificerende afsnit, indeholdende oplysninger om stillingens betegnelse, dens placering i lønsystemet, navn og andre data for den nuværende indehaver samt oplysninger om stillingens relative placering i den organisatoriske opbygning. Herefter følger så den egentlige stillingsbeskrivelse, i hvilken de mere væsentlige arbejdsopgaver kan angives særskilt, eventuelt i procent af den samlede arbejdstid, medens mindre væsentlige arbejdsopgaver kan sammenfattes i passende grupper. Samme fremgangsmåde kan anvendes, såfremt stillingens arbejdsopgaver ligger inden for flere funktionsområder.

Ved hensigtsmæssig udformning af den del af skemaet, der tjener til redegørelse for arbejdsopgaver og krav, kan man tilstræbe, at stillingsbeskrivelserne kommer til at indeholde de oplysninger, som man på forhånd skønner af betydning for det arbejde, der tænkes udført med stillingsbeskrivelsesmateriale som grundlag. Som et forhold af betydning kan nævnes det ønskelige i at konstatere, i hvilket omfang bestemte eksaminer er nødvendige eller særligt fordelagtige for en stillings bestridelse.

2. I skemaet kan endvidere optages rubrikker til brug for andre formål end selve stillingsbeskrivelsesarbejdet. Der kan f. eks. åbnes adgang for stillingsindehaveren til på skemaet at fremkomme med forslag til omlægninger eller forbedringer i arbejdsgangen, ligesom arbejdsgiveren kan have interesse i at kunne påføre skemaet forskellige oplysninger til brug f. eks. ved intern statistik.

3. Ud fra ønsket om rent pladmæssigt at begrænse omfanget af stillingsbeskrivelsesmateriale og at gøre dette lettest muligt at opbevare og at arbejde med, har det vist sig formålstjenligt i videst muligt omfang at standardisere stillingsbeskrivelsesskemaerne således, at den samme skematype kan finde anvendelse inden for flest mulige arbejdsområder, ligesom en hensigtsmæssig opbygning af de enkelte skemarubrikker kan lette en eventuel overførsel af en del af skemaoplysningerne til EDB.

4. Som eksempel på skemaer til anvendelse ved stillingsbeskrivelse vedlægges som Underbilag 1 det skema, som benyttes af det svenske televerk.

Udarbejdelse af stillingsbeskrivelser.

1. For at kunne danne grundlag for et klassificeringsarbejde må den enkelte stillingsbeskrivelse være klart forståelig for den eller dem, der senere skal beskæftige sig med den, og den må så objektivt som muligt redegøre for samtlige relevante arbejdsopgaver og krav i stillingen. Det er værd at fremhæve, at det er selve stillingen, der beskrives, ikke stillingsindehaverens evne til at leve op til stillingens indhold.

Hvem der skal udarbejde beskrivelsen af en given stilling, må afhænge af en konkret vurdering af forholdene i hvert enkelt tilfælde, herunder særligt hvilke formål der agtes tilgodeset ved iværksættelsen af stillingsbeskrivelsesarbejdet. Generelt kan det siges, at stillingsbeskrivelser, der tænkes anvendt som klassificeringsgrundlag, hyppigt udfærdiges af andre end stillingsindehaverne selv, medens stillingsbeskrivelser, som tilvejebringes med andre personaleadministrative dispositioner for øje, oftere henlægges direkte til de enkelte stillingsindehavere. I det følgende er omtalt fire fremgangsmåder ved tilvejebringelsen af stillingsbeskrivelser, ligesom der er nævnt nogle af disses fordele og ulemper.

2. En udefra kommende specialist, som over nogen tid følger den enkelte ansattes daglige arbejde, vil ofte kunne udarbejde klart forståelige, objektive og dækkende stillingsbeskrivelser. En sådan fremgangsmåde vil imidlertid kun være arbejdsmæssigt overkommelig, hvis antallet af stillinger er meget lille. Dertil kommer, at den ansatte kan få det fejlagtige indtryk, at beskrivelsen mere tager sigte på hans personlige indsats end på selve stillingens indhold. Der kan dog forekomme tilfælde, hvor egentlige arbejdsstudier i form af detaljerede analyser på stedet af de til en stilling henlagte arbejdsopgaver kan være formålstjenlige, særlig hvis antallet af stillinger med ensartede arbejdsopgaver er stort.

Som eksempel på anvendelsen af ude fra kommende specialister ved udarbejdelsen af stillingsbeskrivelser kan nævnes den britiske statstjenestes Civil Service Pay Research Unit. Dette organ virker som lønteknisk sekretariat for et permanent udvalg med repræsentanter for staten og tjenestemandsoorganisationerne, National Whitley Council. Sekretariatet udarbejder beskrivelser af

stillinger i såvel statstjenesten som erhvervslevet som grundlag for en lønfastsættelse, der tilsigter dels en rationel lønstruktur i de enkelte styrelser, dels ens vederlæggelse af ensartet arbejde i og uden for statstjenesten.

3. En anden mulighed er at lade personalekontoret — eventuelt med bistand af fast tilknyttede specialmedarbejdere — foretage beskrivelsen af samtlige stillinger. Det hermed forbundne arbejde kan dog blive af meget betydeligt omfang og det, der vindes med hensyn til objektivitet og klarhed i beskrivelsen, kan som følge af det manglende førstehåndskendskab blive sat til igen ved ufuldstændighed i opregningen af relevante arbejdsopgaver og krav.

4. Stillingsbeskrivelsesarbejdet kan endvidere henlægges til de enkelte chefer, efter at disse er omhyggeligt instruerede om formål og fremgangsmåde ved arbejdet. De pågældende må ofte ved samtaler med stillingsindehaverne supplere deres viden om de enkelte stillingers indhold og krav, en proces, der kan være ret tidkrævende. Såfremt de enkelte chefer har mange underordnede, vil det derfor ofte være mindre hensigtsmæssigt at henlægge stillingsbeskrivelsesarbejdet til disse.

Hvis der medgår længere tid med de enkelte chefers udarbejdelse af stillingsbeskrivelserne, kan der undervejs være sket arbejdsmæssige og andre ændringer med det resultat, at stillingsbeskrivelserne, når de alle foreligger, ikke fuldt ud dækker de faktiske forhold.

5. Endelig kan den ansatte selv beskrive samtlige de arbejdsopgaver og krav, der er indeholdt i den stilling, han beklæder. Herved opnår man, at stillingen beskrives på grundlag af førstehåndskendskab, ligesom det — ikke mindst af psykologiske grunde — er værdifuldt, at den ansatte herved får adgang til at fremføre ethvert af de momenter, som han finder af betydning for en beskrivelse af sit arbejdsområde.

Såfremt stillingsbeskrivelserne udarbejdes af de ansatte selv, er det meget vigtigt, at de pågældende først har modtaget omhyggelig vejledning med hensyn til stillingsbeskrivelsesarbejdet, underbygget af en logisk og let forståelig udformning af det skema, hvorpå oplysningerne skal afgives. Herigennem kan man forebygge en væsentlig del af risikoen for, at besvarelsene

bliver for uensartede og prægede af vurderende synspunkter. Omhyggelig vejledning kan også tjene til at afværge, at en del af de momenter, der skønnes af betydning ved det senere arbejde med stillingsbeskrivelserne, ikke bliver tilstrækkeligt belyst, idet den ansatte har betragtet dem som mindre betydningsfulde.

Inden videregivelsen til personalekontor eller lignende af en stillingsbeskrivelse, som den ansatte selv har udarbejdet, vil det ofte være en fordel, at den drøftes mere eller mindre uformelt mellem den ansatte og hans nærmeste overordnede med henblik på afklaring af eventuelle indholdsmæssige eller formelle tvivlsspørgsmål i stillingsbeskrivelsen. En sådan drøftelse tjener som middel til at undgå rollekonflikter i den forstand, at medarbejderen opfatter sin stilling og dens indhold på en måde, der afviger fra ledelsens. Efter denne drøftelse skulle stillingsbeskrivelsen gerne fremtræde som en slags overenskomst om stillingens indhold mellem den ansatte og hans overordnede. Såfremt stillingsbeskrivelsen skal anvendes til klassificeringsformål, vil det ofte være en fordel, at den også gennemgås og godkendes af en person placeret et trin højere i den organisatoriske opbygning end den nærmeste chef, idet der tit først på dette niveau er tilstrækkelig overblik over arbejdsopgaver og relationer til at bedømme, om stillingsbeskrivelsen er indholdsmæssigt korrekt.

Medens stillingsbeskrivelsesarbejdet ofte vil være tidkrævende, når det henlægges til cheferne, kan stillingsbeskrivelser der udfærdiges af de enkelte stillingsindehavere, for samtliges vedkommende tilvejebringes inden for et og samme, relativt korte tidsrum og således aftegne et nyttigt øjeblicsbillede af foretagendets samlede arbejdsopgaver og struktur.

6. Som noget generelt kan det anføres, at uanset hvem der udarbejder stillingsbeskrivelserne, bliver disse inden for områder med væsentlige styrende og planlæggende funktioner bedst, når de først udarbejdes for ledelsen og derefter successivt for de lavere trin inden for området.

7. Principielt bør alle stillinger, der indgår i et klassificeringsarbejde, underkastes en særskilt beskrivelse, men undertiden er arbejdsopgaverne inden for en stillingskategori så ensartede, at det vil være tilstrækkeligt,

at der udarbejdes en fælles, standardiseret stillingsbeskrivelse. Ved sådanne arbejdsbeskrivelser må man imidlertid være opmærksom på risikoen for, at enkelte stillinger rent faktisk skiller sig ud fra dem, med hvilke de hidtil har været sidestillet, og ikke beskrives korrekt, fordi man ikke er opmærksom på deres særpræg.

Personaleorganisationernes medvirken.

1. Erfaringerne har vist, at personaleorganisationerne med stor fordel kan inddrages i udarbejdelsen af skemaforlæg, medens deres deltagelse i selve stillingsbeskrivelsesarbejdet på det indledende stade, altså i forbindelse med selve udfærdigelsen af beskrivelsen, ofte anses for uoverkommelig.

2. Det er meget væsentligt, at der kan skabes enighed mellem den ansatte, hans organisation, personaleledelsen og den lønfastsættende instans om indholdet af hver enkelt stillingsbeskrivelse. Det samarbejde, der vil kunne etableres herom, har ikke karakter af forhandling i sædvanlig forstand, men er udtryk for arbejdsgiver- og arbejdstagersidernes sammenfaldende interesser i bedst muligt at få belyst den enkelte stillings indhold med hensyn til arbejdsopgaver og krav. I det omfang, der som led i dette arbejde skønnes behov derfor, vil det være naturligt, at de interesserede parter ved selvsyn under besøg på de enkelte arbejdspladser søger at skabe klarhed over eventuelle dunkle punkter i stillingsbeskrivelserne.

Revision af stillingsbeskrivelserne.

1. Såfremt et stillingsbeskrivelsesarbejde skal have blivende værdi, må de indsamlede beskrivelser revideres med ikke for store mellemrum. Nye stillingsbeskrivelser må selvsagt udarbejdes, såfremt der gennemføres egentlige rationaliseringer eller omlægninger i arbejdsgangen inden for et område. Sådanne ændrede stillingsbeskrivelser kan lette eventuelle forhandlinger om de ansattes andel i en opnået rationaliseringsgevinst.

2. Selv om det principielt er stillingen, der beskrives, og ikke den måde, hvorpå den enkelte medarbejder varetager sine arbejdsopgaver, vil den særligt kvalificerede varetagelse af en stilling ofte bevirke, at der til denne henlægges nye og mere kræ-

vende arbejdsopgaver. Omvendt kan der være tilfælde, i hvilke den nye indehaver af en stilling ikke formår at leve op til forgangens niveau med det resultat, at der fra stillingen overføres nogle af de hidtidige arbejdsopgaver til andre. I begge tilfælde vil det være nødvendigt, at der udarbejdes nye stillingsbeskrivelser.

3. Det har vist sig at have væsentlig betydning for trivselen i virksomhederne, hvis stillingsbeskrivelserne revideres med jævne mellemrum. Dette gør det klart for medarbejderne, at ledelsen er interesseret i de enkelte medarbejders stilling og det arbejde, de udfører, således at overtagelsen af nye og måske mere krævende arbejdsopgaver ikke sker ubemærket. I sådanne tilfælde kan stillingsbeskrivelser afdække et behov for advancementsstillinger for grupper af medarbejdere, der som led i en udvikling har overtaget arbejdsopgaver fra højere-lønnede stillinger.

4. Endelig taler den dynamik, der i de senere år har præget udviklingen i arbejdsfunktionerne inden for de fleste områder, for gennem regelmæssige revisioner af stillingsbeskrivelserne at tilvejebringe grundlag for i rimelig takt at tilpasse de lønmæssige vilkår til de ændrede krav, der stilles i den enkelte stilling.

Offentliggørelse af stillingsbeskrivelser.

1. Det synes at være den almindelige mening, at stillingsbeskrivelserne bør være tilgængelige for hele personalet i virksomheden eller institutionen.

Det har blandt andet betydning derved, at det kan lette de enkelte medarbejders forståelse af deres placering i organisationen. Kendskabet til beskrivelsen af andre stillinger kan også hjælpe til forståelse af de kvalifikationer, der må tilegnes for at opnå forfremmelse.

2. I det omfang, det er muligt at opbygge mere standardiserede stillingsbeskrivelser eller arbejdsbeskrivelser, vil en offentliggørelse for et større forum kunne komme på tale. Arbejdsbeskrivelser giver en redegørelse for, hvilket arbejde der typisk udføres, og hvilke krav der typisk stilles inden for en given stillingskategori på et givet niveau, men har ikke til formål at oplyse om arbejdsopgaver og krav i konkrete stillinger.

3. Sådanne arbejdsbeskrivelser findes i betydeligt omfang offentliggjort ikke mindst inden for udenlandske statsforvaltnings områder. I USA er et stort antal forbundsstatsstillinger omfattet af udførlige stillingsklassificeringsstandarder. I den britiske statstjeneste anvendes tilsvarende men mere generelt affattede arbejdsbeskrivelser.

4. Når man i den britiske statstjeneste har valgt en mere generel affattelse, skyldes det blandt andet, at der i nogle dele af statstjenesten har kunnet spores en tendens til at søge stillingsbeskrivelsen for medarbejdere, hvis stillinger ønskedes klassificeret bedre, tilpasset efter de krav, som stilles til indehaverne af bedre klassificerede stillinger.

5. De nævnte amerikanske og britiske arbejdsbeskrivelser betragtes som normer, men der findes på mange områder vejledende arbejdsbeskrivelser. Der kan eksempelvis henvises til arbejdsdirektoratets erhvervskartotek, Svenskt Yrkeslexikon og den nedenfor omtalte Befatningsnomenklatur Tjänstemän.

I Underbilag 2 er gengivet en række eksempler på sådanne arbejdsbeskrivelser.

Stillingsbeskrivelser som hjælpemiddel ved lønfastsættelsen.

1. Som nævnt i indledningen er hovedformålet med iværksættelsen af et systematisk stillingsbeskrivelsesarbejde oftest klassificeringshensyn, idet man ved stillingsbeskrivelserne klarlægger relationerne mellem de enkelte stillinger med hensyn til arbejdsopgaver og krav og derved skaber grundlag for intern lønafvejning, samtidig med at stillingsbeskrivelserne kan lette en sammenligning med lønniveauet for tilsvarende stillinger uden for området.

2. Stillingsbeskrivelser har i mange tilfælde vist sig at være et værdifuldt hjælpemiddel ved såvel mere generelle lønforhandlinger som forhandlinger om enkelte stillingers lønmæssige placering. Dette gælder især, hvis der foreligger et fyldigt sammenligningsmateriale fra andre dele af virksomheden eller fra andre virksomheder. Stillingsbeskrivelser muliggør nemlig en hurtig og som oftest gnidningsløs afklaring forhandlingsparterne imellem af de faktiske forhold vedrørende de enkelte stillinger eller

grupper af stillinger. Forhandlingerne kan derfor koncentrerer om betydningen af disse faktiske forhold og virkningerne af eventuelle andre faktorer.

Forståelsen heraf har inden for de områder, hvor et systematisk stillingsbeskrivelsesarbejde er sat i gang, som oftest ført til, at personaleorganisationerne er gået ind i stillingsbeskrivelsesarbejdet med samme interesse som arbejdsgiversiden og ikke mindst har kunnet yde værdifuld bistand ved arbejdets gennemførelse i form af en omfattende informationsvirksomhed over for deres medlemskreds.

Stillingsbeskrivelser s anvendelse til andre formål end lønfastsættelse.

1. Også bortset fra klassificeringsarbejdet kan de for et område udarbejdede stillingsbeskrivelser danne grundlag for en række betydningsfulde vurderinger og dispositioner. Ved stillingsbeskrivelserne belyses de ansattes ansvar, beføjelser, relationer og arbejdsområder, således at organisation og ansvarsfordeling kan underkastes en nøjere vurdering. En sådan vurdering kan tilsigte en rationalisering og/eller omlægning af arbejdsgangen, ofte begrundet i ønsket om en mere rationel produktion eller ekspeditionsform. En gennemgang af de for et område tilvejebragte stillingsbeskrivelser kan også være vejledende ved udskillelsen af funktioner, der med fordel kan delegeres til et underordnet led i organisationen.

2. Med kendskab til den enkelte medarbejders uddannelse og personlige egenskaber kan ledelsen på grundlag af stillingsbeskrivelser placere ham i en stilling, som giver gode anvendelsesmuligheder for hans særlige kvalifikationer. Da det normalt vil være af væsentlig betydning for en medarbejders arbejdsglæde at beskæftige sig med arbejdsopgaver, der er afpasset og aflønnet efter hans kvalifikationer, kan stillingsbeskrivelser således indirekte få en gunstig indflydelse på klimaet på arbejdsstedet med en deraf følgende tendens til mindre hyppige skift i personalet. Der bliver herigennem mulighed for en roligere og mere rationel arbejdsgang og en mere langsigtet planlægning af arbejdsopgavernes løsning.

3. Ved at lægge stillingsbeskrivelsen for en ledig stilling til grund ved udvælgelsen af den fremtidige stillingsindehaver kan man

undgå, at arbejdsopgaver bestrides af overkvalificeret arbejdskraft. Stramme økonomiske vilkår samt vanskeligheden ved at skaffe kvalificeret tilgang inden for en række kategorier af ansatte kan tjene som yderligere tilskyndelse til gennem systematiske beskrivelser af de enkelte arbejdsområder at sikre, at den forhåndenværende arbejdskraft placeres mest hensigtsmæssigt, når henses til uddannelse og kvalifikationer.

4. Ved nyansættelser eller omplaceringer vil beskrivelsen af den nye stilling kunne tjene som en slags introduktion til det fremtidige arbejde, ligesom det er af betydning, at eventuelle efteruddannelsesopgaver kan prioriteres ud fra de behov, som stillingsbeskrivelserne har dokumenteret.

Kapitel 3.

Stillingsvurdering.

1. I enhver lønfastsættelse indgår i større eller mindre omfang en vurdering af de krav, som skal være opfyldt, for at en given stilling kan siges at blive varetaget tilfredsstillende. Som sådan er stillingsvurdering en dagligdags foreteelse i forbindelse med ethvert personaleadministrativt arbejde. Vurderingerne er normalt lettest at foretage, når den eller de, der skal udføre skønnet, har nøje kendskab til indholdet af de stillinger, der skal vurderes.

2. Inden for større områder opstår der imidlertid behov for systematisering af stillingsvurderingsarbejdet. I sådanne tilfælde er det i praksis udelukket, at den vurderende kan have personligt kendskab til ret mange af de stillinger, der skal vurderes. Det er da også karakteristisk, at behovet for en systematisering af stillingsvurderingsarbejdet først og med størst vægt har gjort sig gældende i internationale koncerner, virksomheder med flere og spredt beliggende mindre enheder samt offentlige institutioner.

3. En del danske virksomheder har for grupper af arbejdere og funktionærer udarbejdet detaljerede præstationsdefinitioner, men generelle definitioner anvendes stort set ikke på det hjemlige private arbejdsmarked. Det bør dog nævnes, at der inden for jern- og metalindustrien efter svensk

mønster er påbegyndt en stillingsnomenklatur for værkstedsfunktionærer m. fl.

Derimod har stillingsvurderingssystemer vundet stor udbredelse på det private arbejdsmarked i de større industrialiserede lande. Det kan eksempelvis nævnes, at i USA sker lønfastsættelsen for omkring to trediedele og i Storbritannien for omkring en fjerdedel af arbejdsstyrken på grundlag af systematisk stillingsvurdering.

4. Inden for den offentlige sektor er USA og Holland gået i spidsen. For så vidt angår Sverige henvises til omtalen nedenfor. Det kan nævnes, at man i Canada er i gang med et meget stort anlagt stillingsvurderingsarbejde inden for statstjenestens område. I Storbritannien har systematisk stillingsvurdering hidtil kun vundet beskedent indpas i den statslige sektor, men en kommission under ledelse af Lord Fulton har netop afsluttet en gennemgang af statstjenestens struktur og har med tilslutning fra regeringen blandt andet anbefalet, at samtlige statstjenestemandstillinger klassificeres på grundlag af systematisk stillingsvurdering.

5. Når stillingsvurderingstanken har vundet så stor udbredelse i en række lande, skyldes det ikke mindst de faglige organisationers interesse. I de fleste lande — og ganske særligt i Sverige — er de faglige organisationer gået stærkt ind for gennemførelsen af stillingsvurdering, og svensk LO har sammen med den svenske arbejdsgiverforening udgivet oplysende materiale.

Som et britisk eksempel på fagorganisationers interesse kan nævnes, at Clerical and Administrative Workers' Union i en vejledning til sine medlemmer om stillingsvurderingssystemer m. v. anfører:

„Stillingsvurdering indgår som led i fagforbundets politik for at sikre, at medlemmerne lønnes rimeligt og ikke blot på grundlag af det mindste beløb, der skal til for at fastholde deres arbejdskraft. Formålet med et stillingsvurderingssystem bør være:

- A. At sikre, at de enkelte personer får en passende betaling for det arbejdsansvar, de påtager sig.
- B. At sikre, at interne forfremmelsesmuligheder øges gennem etableringen af logisk opbyggede advancementsstiger, således at virksomhederne kan forfremme personale til det næste trin på sådanne stiger, når lejlighed gives.”

Det kan i denne forbindelse nævnes, at holdningen over for stillingsvurdering blandt organisationer med medlemmer, som ikke har den højeste uddannelse, der finder anvendelse inden for det pågældende område, i en del tilfælde synes at være påvirket af de muligheder, stillingsvurderingerne indebærer for en klarlæggelse af færdigheder, som er erhvervet under ansættelsen, og for opbygning af et nyt karrieremønster for personale med sådanne færdigheder.

6. Det er væsentligt for forståelsen af den tankegang, der ligger til grund for de forskellige former for systematisk stillingsvurdering, at der principielt ikke er nogen direkte sammenhæng mellem resultatet af en stillingsvurdering og den efterfølgende lønfastsættelse. Hvor stillingsvurderingen foretages på grundlag af et system af den nedenfor omhandlede faktorsammenligningstype, sker vurdering og lønfastsættelse dog i en og samme fase af arbejdet. Der er uanset systemtype ikke tale om, at selve lønfastsættelsens form, f. eks. gennem forhandling med parterne, berøres af stillingsvurderingen.

7. Vurderingen tager sigte på kravene i den enkelte stilling, og ikke på stillingens indehaver eller den måde, hvorpå han lever op til de stillede krav. (Spørgsmålet om, hvorledes den enkelte varetager sin stilling, kan dog også gøres til genstand for systematisk vurdering, jfr. kapitel 4 om personalebedømmelse.)

Ved stillingsvurdering opnås et samlet udtryk for, hvor krævende den enkelte stilling er, og vurderingsresultaterne kan derfor lægges til grund for en differentiering af lønningerne efter graden af kravene. Der ændres således ikke ved det forhold, at enhver form for stillingsvurdering er subjektiv, men der sker en betydningsfuld systematisering af det grundlag, hvorpå skønnet udøves.

8. I det følgende behandles spørgsmålet om systematiske stillingsvurderinger som metoder til sammenlignende analyse og bedømmelse af kravene i de enkelte stillinger, først og fremmest med henblik på tilvejebringelsen af et grundlag for den indbyrdes lønfastsættelse.

De forskellige fremgangsmåder forudsætter alle, at der som grundlag for vurderingen tilvejebringes nøjagtige og detaljerede be-

skrivelser af de relevante arbejdsopgaver og krav i den enkelte stilling.

Først gennemgås de fire mest anvendte typer af systemer: rangordningssystemet, klassifikationssystemet, point-systemet og faktorsammenligningssystemet.

Rangordningssystemet.

1. Dette system repræsenterer den enkleste form for systematisk stillingsvurdering. Det består i opstilling af en rangfølge af samtlige de stillinger, der skal vurderes, således at man nederst i rangfølgen placerer den stilling, hvis arbejdsopgaver taget under ét vurderes som de mindst krævende, og øverst den, hvis arbejdsopgaver bedømt på samme måde anses for at være de mest krævende. De øvrige stillinger opstilles nu på række mellem disse to yderpunkter med rang efter omfanget af deres fordringer vurderet under ét for hver enkelt stillings vedkommende.

2. Ved at sammenligne direkte stilling med stilling etableres der således en rangfølge, men denne fortæller intet om afstanden mellem de enkelte stillinger med hensyn til de krav, stillingerne indebærer. Dette spørgsmål må afklares ved den almindelige lønfastsættelse.

3. Systemet er således enkelt i konstruktion og relativt let anvendeligt, men det forudsætter, at de vurderende har et nært personligt kendskab til samtlige de stillinger, der skal vurderes. Endelig indeholder vurderingsresultaterne kun mere almindelige retningslinier for lønfastsættelsen.

4. I Underbilag 3 er redegjort for resultaterne af et svensk forsøg med stillingsvurdering efter rangordningsmetoden udført af en klassificeringsgruppe bestående af 23 erfarne værkførere hentet fra vidt forskellige brancher. Ud over at vise principperne for rangordning belyser forsøget på den ene side den subjektivitet, der er forbundet med ethvert klassificeringsarbejde, og på den anden side den trods alt ret beskedne variation i vurderingsresultaterne, når bedømmelsesarbejdet udføres af erfarne folk.

Klassifikationssystemet.

1. Dette system fremtræder som en videreudvikling af rangordningssystemet. Man opstiller her først det antal grader eller

klasser, som man skønner vil kunne finde anvendelse på de stillinger, der skal vurderes, når hensyn tages til den maksimale spændvidde i omfanget af de krav, som stillingerne indeholder.

2. Da det er praktisk at sammenfatte de arbejdsopgaver, der skal vurderes, i et begrænset antal grader, må enhver af disse være så rummelig, at den kan anvendes til stillinger, der ligger nogenlunde på linie, uden dog i ét og alt at stille samme krav til deres indehavere. Da objektiv stillingsvurdering som ovenfor påpeget ikke er mulig, er det også kun en fordel, at der er en vis tolerance i vurderingen, således som det er tilfældet, når der er en passende spændvidde i definitionen af de stillinger, der henføres til samme grad. Herigennem vil den foretagne klassificering ofte komme til at fremtræde som mere rimelig. Det er tillige en fordel, at der ikke anvendes så mange grader eller bånd, at det går ud over den interne mobilitet. Samtidig er det dog af største betydning, at spændvidden i de krav, der henføres til samme grad, søges defineret så entydigt som muligt.

3. Hver enkelt stilling sammenlignes med den opstillede skala og henføres til den grad, for hvilken definitionen stemmer bedst med de krav, stillingen indebærer.

4. Her som ved rangordningssystemet betragtes og vurderes den enkelte stilling som en helhed uden nogen opdeling af de i stillingen indeholdte krav, men medens rangordningssystemet indebærer en sammenligning stilling med stilling, bygger klassifikationssystemet på, at stillingen sammenholdes med en i forvejen fastlagt gradskala.

5. Et klassifikationssystem er forholdsvist enkelt at opbygge og arbejde med, og i det omfang beskrivelserne af krav, der skal være opfyldt for henførelsen til de enkelte grader, er klart formulerede og underkastes løbende revision og tilpasning til udviklingen inden for området, kan systemet være et levende og meget værdifuldt hjælpemiddel ved klassificeringsarbejdet. Klassifikationssystemet lider dog ligesom rangordningssystemet af den mangel, at det ikke indeholder mulighed for en egentlig analyse af de enkelte stillinger som grundlag for fastlæggelsen af den indbyrdes afstand mellem de enkelte stillinger eller grupper af stillinger.

6. Som karakteristisk eksempel på klassifikationssystemets anvendelse i udlandet kan nævnes den „Befattningsnomenklatur Tjänstemän", som er udarbejdet af Svenska Arbetsgivareföreningen, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund og Handelstjänstemannaförbundet.

I denne nomenklatur inddeles stillingerne dels efter arbejdets art og indhold (laboratoriearbejde, konstruktionsarbejde, salgsarbejde etc.), dels efter graden af de krav, der er indeholdt i den enkelte stilling. Den er udformet således, at der i det vandrette plan inddeles efter arbejdets art og indhold, altså en funktionel inddeling, og i det lodrette plan inddeles efter graden af de i den enkelte stilling indeholdte krav.

Medens stillingsnomenklaturens vandrette inddeling er afhængig af det antal stillingskategorier, der indgår i systemet, er den lodrette inddeling for hver enkelt stillingskategori betinget af den mest formålstjenlige gradopdeling af afstanden mellem de mindste og største krav, der stilles inden for stillingskategorien. Denne opdeling kan være forskellig fra kategori til kategori, og man kan derfor ikke umiddelbart i det vandrette plan sammenligne mellem forskellige stillingskategorier.

Til belysning af stillingsnomenklaturens opbygning er som Underbilag 4 gengivet dennes klassificering af matematisk arbejde.

Pointsystemet.

1. I de senere år har pointsystemet vundet stadigt større udbredelse som redskab ved mere dybtgående systematiske stillingsvurderinger end dem, der er mulige ved anvendelsen af de to ovenfor omhandlede systemer.

2. Systemet bygger på, at der ved vurderingen af de krav, som arbejdsopgaverne stiller til en stillings indehaver, foretages en opdeling i typer af krav eller vurderingsfaktorer, som så vidt muligt er uafhængige af hinanden.

3. Uanset arbejdsopgavernes art kan som hovedfaktorer ved vurderingen normalt anvendes:

- 1) dygtighed og erfaring
- 2) ansvar
- 3) anstrengelse
- 4) arbejdsforhold.

4. De enkelte hovedfaktorer kan igen opdeles i delfaktorer:

Dygtighed og erfaring kan f. eks. opdeles i teoretisk viden, praktisk kunnen, håndlag og omdømme.

Ansvar kan f. eks. opdeles i ansvar for pengemidler, økonomiske dispositioner, maskiner, udrustning og materiale samt ansvar for egen og andres sikkerhed.

Anstrengelse kan omfatte såvel fysiske som psykiske krav.

Arbejdsforhold kan opdeles med hensyn tagen til f. eks. ubehag ved varme, støj, snavs og dårlige belysningsforhold.

For hver vurderingsfaktor opbygges en skala, som tilpasses de varierende krav. Denne skala inddeles i intervaller eller grader.

5. Såvel vurderingsfaktorerne som graderne defineres så nøjagtigt som muligt. Gradsbeskrivelsernes indhold skal for hver faktor række fra laveste til højeste tænkelige krav.

6. Ud fra en given maksimal pointsum fordeles pointene på de forskellige vurderingsfaktorer. Såfremt man tildeler hver faktor lige mange points, kommer de til at virke med samme vægt ved den endelige vurdering. Dette er sjældent ønskeligt, da nogle faktorer i almindelighed anses for at være af større betydning end andre. Det er derfor nødvendigt at foretage en afvejning, således at systemet kommer til at virke rimeligt og konsekvent.

7. Som eksempel på forskelle i valget af faktorer og deres relative vægt, alt efter arten af de stillinger, der skal klassificeres, kan nævnes to svenske pointsystemer til anvendelse inden for samme branche.

System for vurdering af stillinger med manuelt arbejde.

Faktor nr.	Faktorbenævnelse	Maksimalt points
1	Uddannelse	70
2	Erfaring	110
3	Initiativ	70
4	Fysisk belastning	50
5	Psykisk belastning	25
6	Ansvar for værktøj	25
7	Ansvar for materialer og produkter	25
8	Ansvar for andres sikkerhed	25
9	Ansvar for andres arbejde	25

Faktor nr.	Faktorbenævnelse	Maksimalt points
10	Arbejdsforhold	50
11	Faremomenter	25

Samlede maksimale pointtal 500

System for vurdering af stillinger med kontorarbejde, teknisk arbejde eller administrativt arbejde.

Faktor	Faktorbenævnelse	Maksimalt
1	Uddannelse	100
2	Erfaring	150
3	Initiativ	100
4	Selvstændighed	60
5	Ansvar for eget arbejde	80
6	Ansvar for kontakter med andre	80
7	Ansvar med hensyn til fortrolige oplysninger	25
8	Psykisk belastning	25
9	Arbejdsforhold	25
10	Arbejdsledelse (formen for)	80
11	Arbejdsledelse (antallet af undergivne)	100

Samlede maksimale pointtal 825

8. Ved anvendelsen af et pointsystem afhænger valget af hoved- og delfaktorer samt deres vægte dels af stillingskategorierne, der skal klassificeres, dels af andre momenter som f. eks. markedsforholdene. Som eksempel på indflydelsen af det sidstnævnte moment kan nævnes, at faglig kunnen ofte tildeles forholdsvis stor vægt af hensyn til de traditionelt højere lønninger, der ydes til faglærte af enhver art, og generelt kan det vel siges, at i nyere stillingsvurderings-systemer tillægges fysisk indsats mindre vægt og kundskaber større vægt end i ældre systemer. Anvendelse af antallet af underordnede som klassificeringskriterium har vist sig at kunne virke direkte rationaliseringshæmmende, og dette forhold kan spille en rolle ved vægttildelingen for faktorer som ledelsesbeføjelser.

9. Det er i reglen af betydning, at den klassificering, som det valgte vurderingssystem fører frem til, ikke i væsentlig grad afviger fra den struktur, som ledelse og medarbejdere hidtil har fundet rimelig, således at det især bliver skævhederne, der afsløres. Det kan derfor have sine fordele,

forinden den endelige afvejning fastlægges, ved udarbejdelsen af et pointsystem at prøvekøre en række alternative vægtfordelinger for hoved- og delfaktorer på et udsnit af de stillinger, der skal klassificeres. Dette kan eventuelt ske ved hjælp af et database-handlingsanlæg.

Udvælgelsen af faktorer og deres indbyrdes afvejning er i øvrigt helt klare eksempler på forhold, om hvilke ledelse og personaleorganisationer må samarbejde, såfremt der skal opnås et for alle parter akceptabelt resultat af klassificeringsarbejdet.

10. Når systemets udformning er lagt fast, bedømmer den person eller det udvalg, der skal foretage vurderingen, for hver faktor taget for sig de krav, som stillingen indebærer, og fastsætter antallet af points, der skal gives for vedkommende faktor.

Resultatet af vurderingen fremkommer herefter som summen af de points, stillingen har opnået for de forskellige faktorer. Samtlige vurderede stillinger kan efter vurderingen placeres ind på en skala efter den opnåede pointværdi. En sådan skala kan enten direkte omregnes til en lønskala, eller den kan indeles i forskellige klasser, der giver et praktisk anvendeligt antal lønrammer.

11. Medens man ved rangordningssystemet sammenligner en stilling direkte med en anden stilling, er pointsystemet i slægt med klassifikationssystemet derved, at selve vurderingen sker indirekte, altså i forhold til en i forvejen udarbejdet skala. Pointsystemet adskiller sig imidlertid fra begge de foran omtalte systemer derved, at der ikke foretages en helhedsvurdering, men at denne fremkommer på grundlag af en opdeling af stillingens krav på en række hoved- og delfaktorer.

12. Blandt svaghederne ved pointsystemet kan nævnes, at det er meget tidkrævende og forudsætter vidtgående, ofte teknisk betonet indsigt i de arbejdsområder, der skal vurderes, for at kunne definere vurderingsfaktorerne og fastlægge vægtfordeling og gradinddeling. I praksis er især afvejningen af faktorerne relative vægt meget vanskelig, hvortil kommer, at man kun sjældent kan anvende helt de samme delfaktorer og vægte på et større antal stillingskategorier. Endelig viser erfaringer fra udlandet, at adskillige komplicerede syste-

mer har måttet opgives, selv om de ved udarbejdelsen ansås for at give de bedste resultater. Dette skyldes næsten altid, at de var vanskelige at arbejde med og at forklare for de medarbejdere, der berørtes af dem. Dette forhold taler for anvendelsen af relativt enkle systemer med forholdsvis få hoved- og delfaktorer.

13. I henhold til lønnings- og pensionslovens § 46 kan de enkelte tjenestegrenes bidrag til det årlige normeringslovforslag hvert fjerde år indeholde forslag om almindelig regulering eller omklassificering af stillingerne som stationsforstander, postmester, telegrafbestyrer, toldforvalter, fyrmester og lignende. Det kan i denne forbindelse have sin interesse at notere, at styrelserne ved udarbejdelsen af sådanne forslag gennemgående fastlægger stillingernes relative placering på grundlag af pointsystemer, der kan være meget nuancerede i deres opbygning.

14. Som eksempel på pointsystemer anvendt af internationale koncerner er i Underbilag 5 omhandlet det system, der anvendes af det britisk-canadiske firma Alcan Industries Ltd. ved lønfastsættelsen for underordnede kontorstillinger og tilsvarende stillinger inden for laboratorieområdet.

Faktorsammenligningssystemet.

1. Faktorsammenligningssystemet adskiller sig for så vidt angår selve analysemetoden ikke fra pointsystemet, og overgangen mellem de to systemer er da også i praksis glidende. I begge systemer henføres den enkelte stillings krav til visse omhyggeligt definerede typer af krav eller vurderingsfaktorer. Faktorsammenligningssystemet adskiller sig hovedsageligt fra pointsystemet derved, at stillingerne ved vurderingen ikke sammenlignes med en fastlagt pointskala men med visse i forvejen udvalgte nøglestillinger, for hvilke lønningerne betragtes som passende og rimelige. Sammenligningen sker faktor for faktor direkte med den tilsvarende faktor i disse nøglestillinger, hvis løn fordeles skønsomt på hver enkelt vurderingsfaktor.

2. Faktorsammenligningssystemet er temmelig kompliceret og besværligt i anvendelse, særlig hvor antallet af stillinger, der skal vurderes, er stort og af forskellige kategorier.

Der er en ret vanskelig skønsmæssig vurdering forbundet med fordelingen af nøglestillingernes aflønning på de faktorer, der indgår i systemet. Når systemet gennemgående er vanskeligere at akceptere for de ansatte, skyldes det især, at metoden sammenfatter de to i de andre systemer så klart adskilte opgaver: vurderingen af en stilling og omregningen af vurderingsresultatet til kontant udbetalt løn.

3. I Underbilag 6 er faktorsammenligningssystemets opbygning vist ved et konstrueret eksempel.

Forskelle og ligheder mellem de fire hovedtyper.

I oversigtsform kan de ovenfor omhandlede fire systemers karakteristika beskrives således:

Metode for sammenligning Direkte vurdering (stilling mod stilling)	Analyse metode Helhedsvurdering eller ikke-analytisk vurdering	Fakturvurdering eller analytisk vurdering
Indirekte vurdering (stilling mod skala)	Rangordnings-systemet Klassifikations-systemet	Faktorsammenligningssystemet Pointsystemet

Andre vurderingssystemer.

Der findes adskillige andre systemer til stillingsvurdering. De har gennemgående meget specielle anvendelsesområder og spiller en forsvindende lille rolle sammenholdt med de fire hovedtyper.

Et af disse andre systemer anvender som vurderingsgrundlag en forholdsmæssig beregning af den tid, hver enkelt ansat er beskæftiget med arbejdsopgaver, for hvilke der i forvejen er fastlagt retningslinier, og den tid, der anvendes på arbejdsopgaver, ved hvilke der må udøves et skøn. Et andet vurderingsgrundlag er antallet af situationer, i hvilke den enkelte ansatte har skilt sig særlig godt eller særlig dårligt fra et problem eller en opgave. Dette system sammenblender dog stillingsvurdering og personalebedømmelse i et omfang, der gør det mindre skikket til egentligt klassificeringsarbejde, medens det kan være egnet til løsningen af en række andre opgaver som f. eks. opbygningen af uddannelsesprogrammer.

Kombinationer af vurderingssystemer.

De ovenfor omtalte vurderingssystemer kendes alle i en række varianter og genfindes undertiden sammenbygget i systemer, der er udformet med særlig hensyntagen til den enkelte virksomheds arbejdsområde og struktur. Som eksempel på de kombinerede systemer kan nævnes et, der siden 1950 er anvendt i British Broadcasting Corporation ved lønfastsættelsen for tekniske og administrative stillinger. På grundlag af detaljerede beskrivelser analyseres de enkelte stillingers indhold med henblik på fem faktorer: dømmekraft, konstruktive evner, personaleledelse, særlig viden og erfaring samt ansvar for afgørelser. Hver faktor inddeles i fem grader, der hver især fører hen til en bestemt lønningsklasse. Det er et særkende ved BBC's vurderingssystem, at den endelige henførelse til lønningsklasse ikke bestemmes på grundlag af et gennemsnit af vurderingsresultatet for hver af de fem faktorer, men af den højeste af de lønningsklasser, man nåede frem til ved vurderingen af de enkelte faktorer. Det er her uden betydning, for hvilken faktor den højeste vurdering er nået, blot den vedrører en fast og væsentlig del af stillingsindehaverens arbejdsopgaver. Det vil sige, at hvis stillingen under de anførte forudsætninger har opnået et højt vurderingsresultat under f. eks. faktoren særlig viden og erfaring, vil den blive henført til den højere lønningsklasse, også selv om vurderingsresultaterne under de fire andre faktorer ikke kan danne grundlag herfor. Denne metode adskiller sig fra andre dels ved valget af faktorer, der er baseret på detaljerede analyser af alle de arbejdsopgaver, der varetages af det omhandlede personale inden for BBC, dels ved den måde, hvorpå vurderingsresultatet omsættes til lønmæssig placering.

Samtidig anvendelse af flere systemer.

Hvert af de fire oprindelige, mest anvendte systemer har sine fordele og områder, hvor det med størst udbytte kan finde anvendelse. I udlandet anvendes derfor ofte, især inden for store virksomheder, flere systemtyper samtidig, omend pointsystemet efterhånden har vundet overvægt som følge af dette systems større mulighed for differentiering.

En britisk undersøgelse inden for industrien og visse servicebetonede områder har vist, at af firmaer med mere end 5.000 ansatte, der benyttede systematisk stillingsvurdering, anvendte ca. 70 pct. flere systemer samtidig.

Stillingsvurdering i Sverige.

1. Inden for de sektorer, der er fælles for Svenska Arbetsgivareföreningen, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund og Handelstjänstemannaförbundet, har det ovenfor omhandlede klassificeringssystem „Befattningsnomenklatur Tjänstemän", hvis første udgave forelå i 1955, opnået en helt afgørende placering. Stillingsnomenklaturen har vundet sin største udbredelse som hjælpemiddel ved lønfastsættelsen, og al lønstatistik inden for de omhandlede organisationers fælles område er nu opbygget i overensstemmelse med dette system.

2. Stillingsnomenklaturen er som nævnt et system af klassifikationstypen, men der er overvejelser i gang med henblik på en udbygning af systemet, således at pointvurdering kan bringes i anvendelse til afgørelse af tvivls- og grænsetilfælde.

3. Udbredelsesområdet for systemet er stadigt voksende, således at det nu er praktisk taget enerådende ved vurderingen af funktionærgrupperne, medens forskellige pointsystemer er dominerende ved vurderingen af industriarbejdere.

4. Statens Avtalsverk og statens personaleorganisationer arbejder med — efter visse nødvendige kompletteringer — at indføre „Befattningsnomenklatur Tjänstemän" for den overvejende del af den statslige sektor, ligesom der også inden for Svenska Kommunförbundet og Svenska Landstingsförbundet arbejdes med langsigtede planer om at tage denne stillingsnomenklatur i anvendelse.

5. Det kan i øvrigt oplyses, at Statistiska Centralbyrån arbejder med udformning af en landsdækkende standard for klassificering af alle arter af beskæftigelse inden for såvel funktionær- som arbejderområdet. Målsætningen er, at standarden skal kunne anvendes ved planlægningen af beskæftigelses- og uddannelsesforanstaltninger, ved erhvervs-

vejledning og arbejdsanvisning, ved ansættelse af personale og ved lønfastsættelse.

6. Det er karakteristisk, at de svenske arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer virker snævert sammen om løsningen af problemerne i forbindelse med stillingsbeskrivelse og stillingsvurdering.

7. Som udtryk for dette samvirke, der også er udstrakt til en række andre spørgsmål af fælles interesse for ledelse og ansatte, er dannet Personaladministrativa Rådet, i hvilket staten, kommunerne, den svenske arbejdsgiverforening samt svensk LO og andre lønmodtagerorganisationer er repræsenterede. Rådet forestår en omfattende konsultations- og informationsvirksomhed og et værdifuldt forsknings- og udviklingsarbejde. Forskningsarbejdet gennemføres dels selvstændigt, dels i samarbejde med de svenske universiteter.

8. Det kan i denne forbindelse anføres, at en række danske virksomheder og organisationer har etableret samarbejde med Personaladministrativa Rådet om løsningen af personaleadministrative opgaver, der ikke er mulighed for at løse med bistand af danske organisationer eller konsulentfirmaer.

Generelle erfaringer om stillingsvurdering.

1. Fra de områder, hvor systematisk stillingsvurdering allerede er indført, kan der udledes visse fælles erfaringer, uanset hvilken systemtype der anvendes.

2. Systematisk stillingsvurdering kan således kun foretages på grundlag af egentlige stillingsbeskrivelser, og vurderingen må i det omfang, der anvendes analytiske systemer, så vidt muligt tage sigte på klart afgrænsede, relevante krav i den enkelte stilling. Såfremt systematisk stillingsvurdering skal indføres, samtidig med at der tilstræbes væsentlige ændringer i den hidtidige lønstruktur, er de analytiske vurderingssystemer at foretrække. Det viser sig nemlig, at såvel ledelse som medarbejdere har lettest ved at akceptere vurderingsresultater efter disse metoder.

3. Det tidsrum, der forløber fra systemets iværksættelse til resultaterne foreligger, er ofte afgørende for, om den nye form for lønfastsættelse bliver en succes; dette taler

for at arbejde med forholdsvis enkle systemer.

4. Det system, der bliver foretrukket, må udformes således, at både de ansatte og de, der skal foretage bedømmelserne, kan have tillid til systemet og være indstillet på at acceptere konsekvenserne af resultatet. Kredsen af personer, der deltager i vurderingerne, bør have en forholdsvis lille fast kerne. Herigennem sikre man, at deltagerne oparbejder et betydeligt fond af viden og erfaringer med hensyn til bedømmelsesarbejdet.

5. I Norden synes man at betragte det som afgørende for vurderingsarbejdet, at der allerede under den indledende fase i opbygningen af et stillingsvurderingsprogram etableres et snævert samarbejde mellem ledelse og personaleorganisationer, dels om fastlæggelsen af systemets indhold, dels om formen for dets iværksættelse. Dette samarbejde udstrækkes ofte til, at alle vurderinger udføres af et fælles vurderingsudvalg bestående af personer, som de to parter har udvalgt og trænet til dette arbejde. Det er i øvrigt erfaringen, at ledelsens og personaleorganisationernes eksperter kun yderst sjældent er uenige om vurderingen af konkrete stillinger.

Såvel arbejdsgiveren som medarbejderne finder i reglen store fordele ved indførelsen af systematisk stillingsvurdering. Der er derfor kun i enkeltstående tilfælde sket tilbagevenden til andre former for fastlæggelse af den relative aflønning af medarbejderne.

6. Der kan under arbejdet med et stillingsvurderingssystem opstå vanskeligheder i forbindelse med klassificeringen af stillinger, der er sammensatte i den forstand, at deres arbejdsopgaver spænder over meget vide områder eller er underkastet hyppige forandringer. Sådanne problemer er imidlertid erfaringsmæssigt relativt få i antal og kommer derfor ikke til at virke belastende for selve systemets pålidelighed.

7. Indførelsen af systematisk stillingsvurdering inden for et område er i praksis altid forbundet med visse merudgifter. For det første er der en del engangsudgifter forbundet med selve iværksættelsen af systemet såsom udgifter til tryksager, møder og anden informationsvirksomhed. Dernæst viser vurderingsresultaterne ofte, at en del medarbejdere er for lavt placerede i forhold til de ar-

bejdsopgaver, de bestrider, hvilket medfører permanente merudgifter til opretning af lønmæssige misforhold. Endelig kan vurderingen vise, at nogle medarbejdere aflønnes for højt i forhold til kvaliteten af deres arbejdsopgaver. Da man kun sjældent lader sådanne medarbejdere gå ned i udbetalt løn, træffes i reglen personlige ordninger, eventuelt i form af tillæg, der aftrappes.

8. Der vil ofte være et betydeligt arbejde forbundet med vedligeholdelsen af et én gang etableret stillingsvurderingssystem. Foretagne vurderinger må underkastes revisioner fra tid til anden samt i forbindelse med rationaliseringer og andre ændringer inden for virksomheden. Heller ikke selve systemet kan anvendes uændret over et længere tidsrum. Tværtimod må man stedse have opmærksomheden henvendt på, om udviklingen f. eks. af de tekniske hjælpemidler eller på uddannelsesområdet tilsiger justeringer eller ændringer i systemet, for at det stadig kan leve op til de krav, man stillede til det ved indførelsen.

9. Der opstår undertiden konflikter mellem markedslønnen og de lønninger, der er fundet rimelige ud fra vurderingsresultaterne. Dette vil især være tilfældet, når der er knaphed på en bestemt kategori af arbejdskraft. Sådanne konflikter vil imidlertid opstå, hvad enten der arbejdes med et egentligt stillingsvurderingssystem eller ej. Systematisk stillingsvurdering bevirker blot, at problemstillingen tydeliggøres, og at ledelsen får mulighed for at udforme sine forholdsregler således, at de kun får begrænsede virkninger for de indbyrdes lønrelationer i øvrigt.

Ved kollision mellem resultatet af en stillingsvurdering og markedslønnen har det i adskillige tilfælde vist sig nødvendigt at indføre særlige tillæg til afbalancering af lønningerne. Sådanne tillæg kan det være meget vanskeligt at afvikle igen, og de kan derfor komme til at udgøre en belastning for systemet. Men i øvrigt gælder det, at enhver lønordning, der skal kunne fungere acceptabelt, må kunne ændres uafhængigt af den foretagne klassificering. Man må så til gengæld gøre det klart, at sådanne ændringer intet har at gøre med stillingsvurdering, men beror på markedsforholdene eller andre faktorer.

Kapitel 4.

Personalebedømmelse.

1. I det foregående er det nærmere beskrevet, hvorledes det ved hjælp af systematisk stillingsvurdering er muligt at sammenligne de krav, som forskellige stillinger stiller til deres indehavere. På grundlag heraf kan lønnen fastsættes for de vurderede stillinger. Men stillingsvurdering alene vil i mange tilfælde ikke være tilstrækkelig til at opnå en indbyrdes placering, der opfattes som rimelig og retfærdig. Dette skyldes, at ensartede stillinger ofte varetages meget forskelligt, idet der i forskellig grad lægges egenskaber som f. eks. flid og akkuratesse for dagen; forskelle i uddannelse og erfaring kan også spille ind.

2. Ligesom der i dag overalt udøves stillingsvurdering under den ene eller anden form, søger enhver ledelse at danne sig et indtryk af medarbejdernes personlige egenskaber. Inden en ny medarbejder antages, foretages et skøn over, om hans egenskaber og kvalifikationer passer til den ledige stilling, og en tilsvarende bedømmelse finder sted, når en allerede ansat person overvejes forfremmet. Dertil kommer, at der mange steder sker regelmæssig bedømmelse af de ansatte også uden direkte henblik på forfremmelse.

3. I en lille virksomhed, hvor ledelsen personligt kender hver enkelt medarbejder og på grundlag af dette kendskab selv kan bedømme hans særlige egenskaber, sker personalebedømmelsen oftest helt uformelt, uden at der nedfældes noget herom på papiret, og således at eventuelle manglende oplysninger tilvejebringes ved en personlig samtale med den ansatte.

I større virksomheder øges behovet for en formalisering af bedømmelsesgrundlaget, og der anvendes i så fald hyppigt en særlig personaleakt for hver enkelt ansat. Denne kan bestå af mere uformelle notater om forhold af betydning for bedømmelsen af den pågældende eller som et andet yderpunkt indeholde regelmæssigt indsamlede oplysninger til brug ved en systematiseret bedømmelse.

4. Mange steder — og specielt inden for den offentlige sektor — anvendes faste alderstillægsordninger.

Sådanne ordninger kan betragtes som

udtryk for den almindelige antagelse, at en medarbejder i hvert fald de første år af sin ansættelse varetager sin stilling bedre og bedre.

Mange steder er de meget stive alderstillægsordninger — eventuelt kombineret med oprykning til højere stillingsbetegnelse og aflønning uden ændring af stillingens indhold — den eneste belønning, der gives for mere kvalificeret indsats i stillingen.

Systematisk personalebedømmelse.

1. Systematisk stillingsvurdering foretages oftest af en snæver kreds af personer, der vurderer et stort antal stillinger og således disponerer over et betydeligt tværgående sammenligningsmateriale. Når det derimod gælder bedømmelsen af en stillingsindehavers personlige egenskaber, kan denne kun foretages af en person eller personkreds, der har nær kontakt med den pågældende under udøvelsen af hans daglige virke, normalt hans chef. Hvis der er mange ansatte, vil der også være mange „bedømmere“, heraf adskillige uden eller med et kun ringe sammenligningsgrundlag for deres bedømmelse. Som følge heraf kan det sådanne steder være vanskeligt at sammenligne frit formulerede bedømmelser afgivet af forskellige chefer, og i takt hermed opstår behovet for en formalisering og systematisering af personalebedømmelserne, således at de enkelte chefer sættes i stand til at afgive ensartet udformede og mere sammenlignelige bedømmelser. Bedømmelsesarbejdet lettes, såfremt der til brug herfor udarbejdes særlige skemaer, og som Underbilag 7 er gengivet en personalebedømmelsesformular (Staff Report) anvendt inden for grene af den britiske statstjeneste.

2. Resultaterne af løbende personalebedømmelser kan f. eks. anvendes ved udvælgelse til advancement, omplacering eller afsked, uddannelsesplanlægning og som vejledning ved lønfastsættelsen.

Meritvurdering.

1. Som supplement til stillingsvurderingen og til systematisering af personalebedømmelsesarbejdet har man inden for en række områder indført såkaldt meritvurdering. Hensigten hermed har været at skabe et system, på grundlag af hvilket man kan

måle summen af arbejdssegenskaber hos hver enkelt ansat. Ved meritvurdering forstås i det følgende metoder til systematisk indbyrdes sammenligning af de enkelte ansatte med hensyn til arbejdsduelighed.

2. Som ovenfor nævnt finder der altid en vis vurdering sted, men meritvurdering gør opgaven lettere for den eller de, som skal udføre vurderingen, og letter en sammenligning på højere niveau af de foretagne bedømmelser. Indførelsen af et meritvurderingssystem eliminerer altså lige så lidt som systematisk stillingsvurdering det subjektive skøn. Man systematiserer blot det grundlag, hvorpå skønnet udøves.

Vurderingssystemer.

Meritvurderingssystemer kan være af forskellig art, og også ved meritvurdering kan der arbejdes med rangordningssystemer, klassifikationssystemer og pointsystemer. Derimod finder faktorsammenligningssystemer så vidt vides ikke anvendelse inden for meritvurderingsområdet.

Et rangordningssystem angiver alene, hvorvidt en ansat bedømmes som mere eller mindre duelig end en anden, medens et klassifikationssystem indplacerer den ansatte i en særlig klasse i et i forvejen opbygget system. Endelig måles i et pointsystem hver enkelt del af arbejdsfaktorer for sig i henhold til en særlig skala, og slutresultatet fremkommer ved addition af delresultaterne. Som eksempler på faktorer, der kan finde anvendelse i et meritvurderingssystem af pointtypen, kan nævnes arbejdsmængde, arbejds kvalitet, viden, praktisk kunnen, samarbejdsvilje, selvstændighed, initiativ og lederevner. De enkelte faktorer kan gradinddeles og afvejes relativt efter samme principper som ved stillingsvurdering.

Som Underbilag 8 er gengivet det nøgleskema for meritvurdering, der anvendes af SAS i København for værkstedsarbejdere.

Vurderingernes udførelse.

Selve vurderingen foretages som nævnt med størst udbytte af den ansattes nærmeste overordnede som den, der bedst kender hans formåen. De øvrige opgaver med hensyn til vurderingens tilrettelæggelse og administration kan varetages af personaleafdelingen, der også ad statistisk vej kan føre en vis kontrol med bedømmelserne.

Vurderingernes hyppighed.

Stillingsvurderinger afspejler ofte en udvikling, som ledelsen i forvejen er vidende om, og som medarbejderne måske kun har ringe indflydelse på. Derimod har ledelsen ofte mindre mulighed for at følge den enkelte medarbejders udvikling. Dette kan tale for, at meritvurderinger normalt foretages noget hyppigere end stillingsvurderinger. Det må herved også tillægges vægt, at medarbejderne kan se, at en bedre indsats forholdsvis hurtigt giver sig udslag i en gunstigere vurdering.

Undertiden lader man ikke den senest foretagne vurdering alene være afgørende for bedømmelsen af meritniveauet men beregner gennemsnittet af to eller flere vurderinger, hvorved ekstraordinære udsving i de enkelte vurderinger udjævnes.

Personaleorganisationernes medvirken.

Da meritvurdering bygger på analyser af den enkelte medarbejders personlige egenskaber, får samarbejdet med personaleorganisationerne en anden karakter end ved stillingsbeskrivelses- og stillingsvurderingsarbejdet. Personaleorganisationerne indskrænker ofte deres medvirken til at omfatte vurderingssystemets udformning og sikre en vis koordinering, men der kendes også eksempler på, at organisationerne deltager i selve bedømmelsesarbejdet på grundlag af deres kendskab til de enkelte stillingsindehavere.

Konsekvenser af meritvurdering.

Vurderingen af de ansattes personlige egenskaber kan som ovenfor nævnt tjene som hjælpemiddel dels ved visse personaleadministrative dispositioner, dels ved lønfastsættelsen. Når systematisk meritvurdering indgår i lønfastsættelsen, sker det oftest gennem ydelse af særlige tillæg til den løn, der er fastsat på grundlag af stillingsvurdering. Sådanne tillæg er variable i den forstand, at et tillæg, der er opnået på grundlag af et højere vurderingsresultat, kan reduceres eller bortfalde, såfremt det eller de følgende vurderingsresultater viser, at forudsætningerne for tillægget ikke længere er opfyldt. Der kan dog også ske hurtigere oprykning gennem en alderstillægsskala på grundlag af særligt gode meritvurderingsresultater.

Erfaringer med meritvurdering.

Meritvurdering har i sammenligning med systematisk stillingsvurdering vundet yderst begrænset udbredelse. Begrundelsen herfor er formentlig den, at meritvurdering normalt først indføres som supplement til et stillingsvurderingssystem, når dette gennem en periode har bevist sin pålidelighed og effektivitet. Hertil kommer, at vanskelighederne ved at indføre og administrere et meritvurderingssystem erfaringsmæssigt er større end de tilsvarende vanskeligheder ved systematisk stillingsvurdering. Dette hænger bl. a. sammen med, at der er arbejdsområder, hvor den enkeltes mulighed for at yde en særligt god indsats er meget begrænset og derfor måske slet ikke giver grundlag for nogen meritvurdering. Hvis resultaterne af vurderingen indgår i lønfastsættelsen, kræver det ofte en mentalitetsændring at acceptere indkomstsvingninger for præstationer ydet inden for normal arbejdstid. Endelig kan også tendensen **til**, at individualisere meritillæg med tiden bliver generelle, bevirke en vis tilbageholdenhed med hensyn til indførelsen af meritvurdering eller i værste fald føre til direkte sammenbrud af et allerede etableret system.

Kapitel 5.

Udvalgets konklusioner.

1. Udvalgets drøftelser har fundet sted på baggrund af den traditionelle **klassificeringsstruktur** for statens og folkeskolens tjenestemænd, det sidste tiårs omfattende ændringer i det danske samfunds udviklingsmønster samt de øgede muligheder, som tjenestemandskommissionens 1. delbetænkning indeholder for smidiggørelse af klassificeringsstrukturen.

Det ændrede udviklingsmønster har dokumenteret nødvendigheden af, at styrelsernes og institutionernes struktur smidigt kan tilpasses de stadige ændringer i vilkår og opgaver. En af forudsætningerne for en sådan tilpasningsevne er en aktiv og dynamisk personaleadministration. Særligt i et samfund med fuld beskæftigelse er det af afgørende betydning, at de menneskelige ressourcer hos medarbejderne anvendes bedst muligt, og at det voksende behov for selv-

stændig hensyntagen til medarbejdernes trivsel på deres arbejdsplads imødekommes.

Der er i udvalget enighed om at understrege denne baggrund, og om, at egentlige stillingsbeskrivelser samt systematiseret stillingsvurdering og personalebedømmelse kan være nyttige hjælpemidler ved lønfastsættelse og ved andre personaleadministrative dispositioner, når de indgår som led i en dynamisk og fremsynet personalepolitik. Er dette ikke tilfældet, vil de tværtimod kunne hæmme udviklingen.

Det kan således nævnes, at stillingsbeskrivelser ikke bør benyttes således, at der sker en lønmæssig differentiering mellem grupper, der ud fra arbejdsmæssige synspunkter er nogenlundeigestillede. Dette vil nemlig kunne føre til båsedannelser, der i nogle tilfælde kan hindre en ønskelig mobilitet ved at fastholde en medarbejder ved hans hidtidige arbejdsområde, og i andre tilfælde kan tilskynde til hyppige omflytninger for at opnå en beskeden lønfremgang til skade for stabiliteten i arbejdsgangen. En anden fare består i, at der sker en utilsigtet fastlåsning af personaleadministrationen, hvis de udarbejdede beskrivelser og vurderinger ikke lader sig ændre gnidningsfrit og med rimelige mellemrum.

Endelig bør der peges på den tungtvejende risiko for, at iværksættelsen af f. eks. et stillingsvurderingsprogram af blot nogenlunde omfattende dimensioner resulterer i sådanne strømme af papir, at de bliver en belastning for det øvrige arbejde inden for de berørte områder. Hvor der mellem ledelsen og personaleorganisationerne er enighed om, at de eksisterende lønmæssige relationer er rimelige, bør stillingsvurdering derfor ikke finde anvendelse ved den mere generelle lønfastsættelse. Stillsingsvurdering inden for et sådant område kan dog skønnes ønskelig for at muliggøre sammenligning med andre områder, hvor klassificeringerne føles mindre tilfredsstillende. Derimod vil f. eks. systematisk personalebedømmelse kunne bringes i anvendelse, såfremt der ønskes et bedre grundlag for differentiering af lønningerne inden for de enkelte personalegrupper, og systematisk stillingsvurdering kan komme i betragtning i forbindelse med overvejelser omkring ændringer i forvaltningens opbyg-
0.1.

2. Udvalget finder, at de ubestridelige for-

dele ved egentlige stillingsbeskrivelser samt systematisk stillingsvurdering og personalebedømmelse i mange tilfælde vil retfærdiggøre det ikke ubetydelige personaleforbrug, som deres anvendelse indebærer. Der er som et specielt eksempel peget på mulighederne for inden for flere styrelser at nyttiggøre de værdifulde erfaringer, der gennem embedsreguleringerne er indhentet ved klassificeringen af chefstillinger.

3. Valget af fremgangsmåde ved indførelse af egentlige stillingsbeskrivelser samt systematisk stillingsvurdering og personalebedømmelse må i meget høj grad afhænge af forholdene på det område, der skal undersøges, samt af de resultater, som tilsigtes. Det er således sandsynligt, at udarbejdelse af detaljerede organisationsplaner ofte vil kunne overflødiggøre egentlige stillingsbeskrivelser. Tilsvarende kan standardiserede stillingsbeskrivelser — de såkaldte arbejdsbeskrivelser — være egnede redskaber til klassificering, således at vurderinger af enkeltstillinger bliver uformødne.

Når anvendelse af de nævnte hjælpemidler overvejes, vil det derfor i det enkelte tilfælde være påkrævet gennem en analyse at klarlægge, hvilken form der mest økonomisk fører til det ønskede resultat, herunder også, hvilken af de foran beskrevne typer af stillingsvurderingssystemer der vil være bedst egnet.

4. Udvalget foreslår, at der til planlægning og koordinering af dette arbejde under ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen nedsættes et permanent udvalg med repræsentation for tjenestemændenes centralorganisationer, det øvrige personales hovedorganisationer samt de styrelser, der især kan have interesse i at inddrage de omhandlede hjælpemidler i deres personaleadministration. Da det må forudses, at der ofte vil være nøje sammenhæng mellem på den ene side ønsker om indførelse af egentlige stillingsbeskrivelser, systematiske stillingsvurderinger eller personalebedømmelser og på den anden side rationaliseringsforanstaltninger, må der påregnes et nært samarbejde mellem administrationsrådet og det permanente udvalg. Det kan derfor vise sig praktisk, at administrationsrådet repræsenteres i dette udvalg.

Det må tillægges afgørende betydning, at de, der udpeges til medlemmer af det perma-

nente udvalg, har den fornødne tid til rådighed til udvalgets planlæggende og koordinerende virksomhed og en tilstrækkeligt central placering til at sikre udvalget handlekraft.

Til rådighed for det permanente udvalg må stå et sekretariat, hvis medarbejdere stilles til rådighed af styrelserne, eventuelt således at de bevarer tilknytningen til deres hidtidige ansættelsessted, men i fornødent omfang kan deltage i løsningen af opgaver i andre styrelser og institutioner. Såfremt der blandt personaleorganisationerne viser sig interesse herfor, bør disse også kunne deltage i sekretariatets arbejde.

5. Den første opgave for det permanente udvalg vil være at udvikle det fælles grundlag for anvendelse af de omhandlede hjælpemidler, herunder at foretage prøveundersøgelser med henblik på at finde frem til de analysemetoder, som vil være bedst egnede inden for statstjenesten og folkeskolen. Endvidere må det permanente udvalg tilrettelægge den omfattende informations- og instruktionsvirksomhed, der nødvendigvis må gå forud for mere omfattende undersøgelser.

Til brug ved dette grundlæggende arbejde må det forudsættes, at sekretariatets medarbejdere og — i nogen udstrækning — udvalgets medlemmer deltager i kursusvirksomhed for at blive fuldt fortrolige med de muligheder, de omhandlede personaleadministrative redskaber rummer. Det må forudses, at en del af disse kurser må følges i udlandet, da der endnu ikke findes nogen sådan kursusvirksomhed herhjemme med særligt sigte på den offentlige sektor.

Det anses for meget ønskeligt, at der på et noget senere tidspunkt tilrettelægges kurser til styrkelse af de enkelte styrelser og institutioners personaleadministration, således at de dels får bedre mulighed for at skønne, hvorvidt egentlige stillingsbeskrivelser samt systematisk stillingsvurdering og personalebedømmelse med fordel kan bringes i anvendelse inden for deres område, dels kan deltage aktivt i gennemførelsen af eventuelle undersøgelser.

6. Der er i udvalget peget på det ønskelige i, at det foreslåede permanente udvalg så hurtigt som muligt bliver i stand til at påtage sig mere omfattende undersøgelser. Udvalget som helhed kan tilslutte sig dette synspunkt, men fremhæver samtidig, at det

vil være af afgørende betydning for den videre anvendelse af de her omhandlede hjælpemidler, at allerede de første undersøgelseres resultater kan vinde almindelig tilslutning. Her viser erfaringerne, at resultaternes praktiske anvendelighed er ganske afhængig af, at der forud er gået en meget omhyggelig og tidkrævende planlægning af alle faser og detaljer i arbejdet, herunder af den tidligere omtalte informations- og instruktionsvirksomhed.

Der bør således ikke knyttes forhåbninger til, at et permanent udvalg som det foreslåede kort tid efter nedsættelsen skulle

kunne tage fat på ambitiøse projekter med sigte på ændret lønningsmæssig klassificering af større personalegrupper.

Udvalget må i første omgang stå til rådighed for styrelserne som et serviceorgan. Det vil imidlertid være ønskeligt, at udvalget får mulighed for på længere sigt at tage initiativet til i samarbejde med de enkelte styrelser, eventuelt med regelmæssige mellemrum at gennemgå disses klassificeringer med henblik på at dokumentere ændringer som følge af den stedfundne udvikling inden for vedkommende område.

V. S. Begtorp.	P. Biifeldt.	Jens Christensen.	Anton Dalsgaard.	K. J. Elkrog.
P. Frederiksen.	G. Fält-Jensen.	Erik Holmsgaard.	N. A. Høst.	Alf Jensen.
Jørgen Jensen.	O. I. Juul.	A. Nielsen.	H. Koldby Nielsen.	Jørgen Nielsen.
J. P. P. Pallesen.	Emil Pedersen.	B. Louis Petersen.	Sven Reiermann.	
	H. J. F. Suhr-Jessen.	E. Svendsen.	Formand.	

Hermind.



TELEVERKET

Vid renskrift, fyll i baksidan först. När framsidan skrivits ut, låt karbonpapperna ligga kvar för underskrifterna.

Befattningsbeskrivning för klassificering av tjänstemannabefattning

A Nuvarande innehavare av befattningen				Datum		1 Befattning nr	
2 ☐ Heltidsanställd ☐ Deltidsanställd				Omfattning		3 Befattningskod	
4 Efternamn				5 Fornamnsinitialer		6 Folkbokföringsnr	
7 Tjänsteben.	8 Lgr.beteckn.	9 Lgr.nr	10 Förvaltn.sign.	11 Förvaltn.kod	12 Avdeln.sign.	13 Avd.kod	14 Sektion etc.

B Standardbefattning

1 Typ av befattning

C Befattningens ställning i organisationen

1 ☐ Ställföreträdare för närmast överordnad chef		6 Underställda tjänstemän och arbetare	
2 Närmast överordnad chef		Skikt 2	Antal
3 Befattn.kod		3	Högv. arb.
4 Jämförbar befattning		4	Kval. tempoarb.
5 Befattn.kod		5	Övr. tempoarb.
		6	Omräkn. antal
		7	
		8	
7 Anmärkningar			

D Utbildning, praktik

Normala kunskapskrav för befattningen				Nuvarande innehavares kunskaper av värde för befattningen			
Teoretiska kunskaper motsvarande		1 Utbildning (kod)		2 Utbildning (kod)		3 Ex.-år	
Teoretiska yrkeskunskaper	Inomverksutbildning	4 Kurs(er) (kod)	5 Urb.-tid, mån	6 Kurs(er) (kod)	7 Urb.-tid, mån	8 Ex.-år	
	Utomverksutbildning	9 Kurs(er)	10 Urb.-tid, mån	11 Kurs(er)	12 Urb.-tid, mån	13 Ex.-år	
Praktisk erfarenhet		14 Arbetsområde	15 Tid, mån	16 Arbetsområde	17 Tid, mån		

E Arbetsbeskrivning

☐ Se punkt E 1—3 på omstående sida	☐ Se punkt E 1—3 på befattningsbeskr. för	Namn	Befattning nr
---	--	------	---------------

F Underskrifter

Befattningsbeskrivningen uppgjord av		Arbetsbeskrivning enl. avd. E delgiven	
Underskrift		Datum	Underskrift
	Bef.havaren		
	Repr. f. PO		

1 Fylls inte i av den som upprättar befattningsbeskrivningen

E Arbetsbeskrivning (forts)		Befattningshavare	Befattning nr
1 Arbetsuppgifter m. m.	2 Tidsåtg. i % av årsarb.tiden	3 Anteckningar	

Arbejdsbeskrivelse fra „Befattningsnomenklatur Tjänstemän”.

Udgivet af Svenska Arbetsgivareföreningen, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund og Handelstjänstemannaförbundet, Stockholm 1965.

Stenograf.

Renskriver svensk tekst og undtagelsesvis udenlandsk tekst efter modtaget stenogram og diktafondiktat samt alle former for (også udenlandsk) tekst og opstillinger efter koncept. Har i forbindelse hermed ofte arbejde med indsamling og arkivering af anvendte dokumenter, indkaldelse til møder, bestilling af billetter og hotelværelser etc.

Til denne gruppe henføres også *maskinskrivere*, der regelmæssigt renskriver komplicerede tekster og tabeller. Hertil henregnes eksempelvis renskrivning af sværere diktafondiktat, der f. eks. kræver sproglig redaktion for at fremtræde i færdig stand; renskrivning af tekster på fremmede sprog efter koncept og diktafondiktat; af videnskabelige tekster med matematiske formler efter koncept; af tabeller med kompliceret inddeling efter skitsemæssige udkast.

Til denne gruppe henføres også *teleprinteroperatører*, som regelmæssigt skriver tekster på fremmede sprog.

Førstestenograf.

Renskriver regelmæssigt udenlandsk tekst

på et eller to fremmede sprog efter optaget stenogram og diktafondiktat samt enhver form for tekst og opstillinger efter koncept.

Er *alternativt* beskæftiget med følgende eller lignende arbejdsopgaver:

Varetager selvstændigt eller efter generelle anvisninger enklere svensk og desuden ofte udenlandsk korrespondance; laver udkast til enklere memoranda etc.; samler, arkiverer, ordner og kompletterer de for behandlingen af den enkelte sag nødvendige dokumenter; varetager mødeindkaldelser; tilvejebringer og videregiver informationer/besked på svensk og ofte også på fremmede sprog; tager imod svenske og ofte også udenlandske gæster; bestiller billetter og hotelværelser.

Til denne gruppe henføres også *stenografer*, der regelmæssigt optager stenogram i hurtig samtalehastighed ved diskussioner og møder samt redigerer til sprogligt korrekt form.

Til denne gruppe henføres også *oversættere* af breve eller tilsvarende til og fra et eller to fremmede sprog.

Arbejdsbeskrivelser fra uddrag af artikel om kontorsekretær, stenografi „Svenskt Yrkeslexikon“.

Udgivet af Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen, Yrkesvägledningsbyrån, Stockholm 1967.

Sekretærer, stenografer m. fl. bistår en eller flere personer med at varetage virksomhedens korrespondance, modtage stenogram, skrive på maskine m. m. Deres arbejdsopgaver indebærer ofte interne eller eksterne kontakter, f. eks. med andre afdelinger, kunder og gæster. Forskellen mellem de to personalekategorier, som her behandles, er, at den egentlige sekretær kan få relativt skiftende opgaver — herunder sædvanligt kontorarbejde og stenografi — medens stenografen hovedsageligt beskæftiges med at

modtage stenogrammer og renskrive dem på maskine.

Stenografens arbejde består i at nedskrive dikteret tekst (svensk og/eller udenlandsk), foredrag og kortere taler, samtaler m. m. og at renskrive stenogrammet på maskine. Ved renskrivningen skal stenografen rette eventuelle sprogfejl. I visse stillinger indgår desuden udenlandsk stenografi (især engelsk, fransk og spansk) i arbejdet sammen med modtagelse af stenogram på svensk og oversættelse af det til et fremmed sprog.

Uddrag af kontorfunktionær-stenograf- og mødereferentserien i „Position-Classification Standard“.

Udgivet af United States Civil Service Commission.

Kontorfunktionær-stenograf (laveste af fire grader) er ikke medtaget her.

Kontorfunktionær-stenograf (næstlaveste af de fire grader).

I stillinger på dette niveau indgår udførelsen af stenografisk arbejde af en vanskelighed og ansvarsfuldhed som beskrevet i de følgende afsnit samt hyppigt udførelsen af kontorarbejde, som er klassificeret i denne eller en lavere grad.

1. I de fleste stillinger i denne klasse indgår modtagelse af stenogram og renskrivning af diktat i almindeligt sprog, der kun i ringe grad er specialiseret, i en arbejdssituation på normalt ansvarsniveau. Stillinger af denne art karakteriseres af følgende bestanddele:

- a. Teksten dikteres med den dikterendes normale diktathastighed. Kontorfunktionær-stenografen kan imidlertid afbryde for gentagelse af tekst, som er sagt for hurtigt, er uforståelig eller ukendt.
- b. Den dikterende giver — eller kontorfunktionær-stenografen kan afbryde for at få — dels stavemåden af, dels den nødvendige tid til nedskrivningen af ord, vendinger eller udtryk, som (1) ikke er hyppigt tilbagevendende, (2) er enslydende men forskellige i stavemåde eller (3) er usædvanlige af andre grunde.
- c. Afsnitsinddeling dikteres sædvanligvis for tekst af enhver art. Tegnsætning og anvendelsen af store bogstaver dikteres, såfremt teksten i indhold eller ordforråd afviger fra det, der normalt anvendes, eller når kontorfunktionær-stenografen anmoder derom. Kontorfunktionær-stenografen er ansvarlig for stavemåde, tegnsætning, anvendelsen af store

bogstaver og den grundlæggende grammatik (f. eks. overensstemmelse mellem subjekt og verbum og mellem anvendte bøjninger af verber), når det drejer sig om stof, der er regelmæssigt tilbagevendende eller vedrører normale, rutineprægede spørgsmål.

- d. Kontorfunktionær-stenografen er ansvarlig for maskinskrivningsarbejde (herunder renskrivning af stenogram), som i vanskelighed ikke går ud over, hvad der er foreskrevet for en kontorfunktionær-maskinskriver på samme niveau.
- e. Stenografiske noter vedrørende stof, der ligger ud over det rent rutinemæssige, renskrives sædvanligvis i kladdeform til gennemsyn for den dikterende.
- f. Kontorfunktionær-stenografen skal på egen hånd kunne indsamle nødvendigt supplerende materiale, når dette indebærer anvendelsen af detaljerede, klart definerede instruktioner eller fastlagt forretningsgang, som umiddelbart angiver, dels hvad der skal bruges i den foreliggende situation, dels hvorfra det skal fremskaffes, og endelig hvad der i øvrigt skal foretages i sagen. I alle tilfælde, der er usædvanlige, fordi de er sjældent forekommende eller af andre grunde afviger fra rutinearbejde, giver den dikterende på ethvert punkt detaljerede instruktioner vedrørende indsamlingen af materialet.
- g. Renskreven tekst bliver gennemgået med henblik på overensstemmelse med det dikterede; rigtigheden af stavemåde, anvendelse af store bogstaver og lign.; grammatisk korrekthed; den ordentlige foretagelse af tilladelige udvisninger og rettelser; hensigtsmæssig opstil-

Ung af teksten; kvaliteten af gennemslag; korrektheden af enhver henvisning til kildematerialet; og overensstemmelse med fastlagt forretningsgang eller instruktioner vedrørende sådanne spørgsmål som afgivelse af notitser til afdelinger m. v., der har interesse i sagen, antal eksemplarer etc. Tekst, der forelægges i kladdeform, bliver gennemgået med henblik på de nævnte forhold forud for den endelige maskinskrivning, og renskriften bliver gennemgået for at sikre overensstemmelse med kladde.

2. Nogle stillinger i denne klasse indebærer forpligtelse til at modtage undervisning i modtagelse af stenogram og renskrivning af stærkt specialiseret terminologi som den, der er beskrevet under den nærmest højere grad.

Kontorfunktionær-stenograf (næsthøjeste grad af de fire grader) er ikke medtaget her.

Kontorfunktionær-stenograf (højeste af de fire grader).

I stillinger på dette niveau indgår enten (a) stenografisk arbejde af en vanskelighed og ansvarsfuldhed som beskrevet i de følgende afsnit eller (b) kontorarbejde, der er klassificeret på dette niveau, og desuden stenografisk arbejde af en vanskelighed, som beskrives i de følgende afsnit eller under en lavere grad. Kontorfunktionær-stenografstillinger i denne grad kan også omfatte andet kontorarbejde, der klassificeres i en lavere grad.

I stillinger i denne klasse indgår modtagelse af stenogram og renskrivning af diktat i en terminologi, der er stærkt specialiseret, og i en arbejdssituation, der indebærer et højt ansvarsniveau. Stillinger af denne art karakteriseres ved følgende bestanddele:

1. Teksten dikteres normalt uden hensyntagen til kontorfunktionær-stenografens stenograferingshastighed og uden afbrydelse fra kontorfunktionær-stenografens side. Det påhviler typisk kontorfunktionær-stenografen på egen hånd at fremskaffe oplysninger om vendinger, som er særegne for sagsområder, der er nye eller under udvikling, eller tilsvarende ikke-kendte ord fra opslagsbøger m. v., således at den dikterende efter

diktatet kun i sjældne tilfælde bliver anmodet om sådanne oplysninger.

2. Kontorfunktionær-stenografen er ansvarlig for korrekt tegnsætning, anvendelse af store bogstaver, stavemåde, grammatik etc. i det renskrevne og for den korrekte opstilling af al maskinskrevet tekst, hvilket kan omfatte komplicerede formproblemer ved opstillingen af tabelmateriale eller andet stof, der går ud over det fortællende, således at det stemmer overens med opstillede regler om gennemført ensartet skrivemåde og opstilling.

3. Kontorfunktionær-stenografen er ansvarlig for ændringer i ordvalget for at udelukke talemåder og uønskede stående vendinger, øge klarheden i udtryksmåden, rette forekommende grammatiske fejl eller sikre overensstemmelse mellem tekst og stof, der fremlægges i tabelform eller som citater fra det i sagen benyttede materiale.

4. I arbejdet kan også indgå ansvar for at indsamle eller uddrage stof, der skal indarbejdes i renskriften, fra forakter m. v., fra institutionens bibliotek eller lignende steder på grundlag af instruktioner, som identificerer sådant materiale i almindelige vendinger.

5. Stenografiske noter renskrives sædvanligvis i endelig form uden mellemliggende kladde og forelægges med alt det supplerende materiale, der skal anvendes, lagt i orden. (Stenografiske noter kan lejlighedsvis maskinskrives i kladdeform, når dette alene sker efter den dikterendes ønske af hensyn til hans videre overvejelse eller rettelse af indholdet, ordvalget, stilen, dispositionen eller andre forhold, som kontorfunktionær-stenografen ikke er ansvarlig for.)

6. Indsamlingen af nødvendigt supplerende materiale forudsætter anvendelsen af kendskab til arkivmateriale, de enkelte medarbejders sagsområde samt kontrol med oplysninger i bibliografisk eller andet anvendt materiale ved sammenholden med grundmateriale, der er til rådighed på arbejdsstedet eller i beslægtede afdelinger eller i institutionens bibliotek.

7. Gennemsyn af det udførte arbejde omfatter stikprøver i det renskrevne i dets endelige form for at sikre korrekthed og overensstemmelse med anvendt form og forretningsgang. Supplerende materiale bliver kun gennemgået med henblik på ind-

holdets korrekthed i tilfælde, som afviger fra de sagstyper, som normalt behandles.

Note: Beskrivelsen af dette niveau har til formål at skildre en gruppe af stillingskarakteristika, som, når de betragtes under ét, hører hjemme på dette niveau. Intet enkelt afsnit beskriver arbejde, som i sig selv er værdigt til denne grad. Stillinger, der omfatter nogle af de karakteristika, som er beskrevet under lavere grader, henføres som følge heraf til vedkommende lavere grad. Graden må på den anden side ikke for-

tolkes så snævert, at stillinger, der klart ligger på linie med det almindelige vanskeligheds- og ansvarsniveau, som er beskrevet ovenfor, henføres til en lavere grad, blot fordi et enkelt af de hverv, som er opregnet ovenfor, ikke udføres. Der kan også forekomme andet arbejde og andre pligter, som enten i sig selv eller taget som helhed svarer til det niveau, som er beskrevet ovenfor. (Sådanne stillinger klassificeres på dette niveau.)

Arbejdsbeskrivelser fra „National Survey of Professional, Administrative, Technical and Clerical Pay“.

Udgivet af United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics,
Washington 1966.

Almindelig stenograf.

Arbejdet består fortrinsvis i at modtage og renskrive diktat fra en eller flere personer enten som stenogram eller ved hjælp af en stenotypi- eller lignende maskine og med anvendelse af normalt, rutinepræget ordforråd. Maskinskrivning efter koncept kan også forekomme. Der kan endvidere forekomme oprettelse af sager, journalisering eller udførelse af andre, forholdsvis rutinebetonede kontorarbejder. Arbejdet kan udføres fra en fælles skrivestuecentral. Arbejdet omfatter ikke anvendelse af magnetbåndskrivemaskine.

Seniorstenograf.

Arbejdet består fortrinsvis i at modtage og renskrive diktat fra en eller flere personer enten som stenogram eller ved hjælp af en stenotypi- eller lignende maskine og med anvendelse af et varieret teknisk eller specialiseret ordforråd som i notater af juridisk karakter eller rapporter om videnskabelige undersøgelser. Maskinskrivning efter koncept kan også forekomme. Oprettelse og vedligeholdelse af sager, journalisering etc. kan også indgå i arbejdet.

eller

Udfører stenografarbejde, der kræver

væsentlig mere selvstændighed end af en almindelig stenograf, hvilket fremgår af følgende: Arbejdet kræver en høj grad af stenograf eringshastighed og akkurate; omfattende kendskab til den almindelige arbejdsgang i erhvervsliv og på kontor og til de i virksomheden forekommende forretningstransaktioner, organisation, målsætning, ekspeditionsformer, arkiver, arbejdsgang etc. Anvender denne viden under udførelse af dels stenograf arbejde, dels ansvarsbetonet kontorarbejde såsom varetagelse af erindringslister, indsamling af materiale til rapporter, memoranda og breve, affattelse af enklere breve efter instruktioner af generel karakter; læsning og fordeling af den indkommende post; besvarelse af rutineprægede spørgsmål etc. Der udføres ikke arbejde på magnetbåndskrivemaskine.

Note: Stillingen adskiller sig fra en sekretærs derved, at sekretæren normalt udfører arbejde af delvis fortrolig karakter for en enkelt chef eller leder og udfører hverv, der stiller større krav til ansvarsbevidsthed og selvstændighed, således som det fremgår af arbejdsdefinitionen for sekretærer (ikke givet her).

Tabel over resultaterne af et rangordningsforsøg.

(Fra „Arbets- och meritvärdering"
af Elving Herrman, udgivet af Brevskolan, Stockholm 1967.)

Forsøget blev foretaget i Sverige af en klassificeringsgruppe bestående af 23 erfarne værkførere hentet fra vidt forskellige brancher. Hver kolonne i tabellen svarer til én bedømmers resultater. Tallet 1 i kolonnen

betyder, at bedømmeren har placeret det herudfor i venstre spalte nævnte arbejde som det første i rangordningen, tallet 2 som det andet og så fremdeles.

Arbejde	Placering ved bedømmelse af arbejdet som helhed																			
Håndsvejsning	5	3	2	4	4	3	5	7	6	7	7	1	7	2	4	5	4	3	3	8
Truckkørsel	9	9	7	3	8	9	8	8	9	9	9	4	4	10	8	9	9	8	10	10
Slædedrejning	3	4	6	6	5	2	7	4	3	6	4	2	5	5	6	4	2	4	4	7
Syning	1	5	10	2	7	4	6	3	5	5	5	6	10	7	2	6	7	6	5	5
Håndformning	2	6	1	9	3	7	2	5	2	2	1	8	1	3	1	3	3	5	6	3
Værktøjsfilning	6	2	3	5	6	6	4	2	1	3	2	5	2	1	3	2	1	7	7	1
Maskinindstilling	4	1	4	1	1	1	3	1	4	4	6	3	6	6	5	1	5	2	1	4
Montering	7	8	8	7	9	8	9	9	8	8	8	9	9	9	9	8	8	9	8	6
Trækning af gods	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	10	10	10	9	9
Faldhammersmedning	8	7	5	1	2	5	1	6	7	1	3	7	3	4	7	7	6	1	2	2

Udregner man gruppens gennemsnitlige rangordningsbedømmelse, bliver resultatet følgende:

Arbejde	I alt	Gennemsnit	Placering
Maskinindstilling	70	3,05	1
Værktøjsfilning	74	3,23	2
Håndformning	83	3,62	3
Faldhammersmedning	105	4,57	(4)
Slædedrejning	105	4,57	(4)
Håndsvejsning	110	4,78	6
Syning	122	5,30	7
Montering	186	8,10	8
Truckkørsel	187	8,13	9
Trækning af gods	223	9,74	10

Uddrag af „Befattningsnomenklatur tjänstemän”.

(Udarbejdet af Svenska Arbetsgivareföreningen, Svenska Industritjänstemannaförbundet. Sveriges Arbetsledareförbund og Handelstjänstemannaförbundet.)

200 Matematisk arbejde.

2002 Beregningschej.

Har ansvaret for beregningsarbejde, der udføres med bistand af to til fem underordnede i 2003.

2003 Beregning sleder.

Har ansvaret for udførelsen af beregningsarbejde som f. eks. de til grund for nye telefonanlæg liggende trafikberegninger, ledelse og teoretisk planlægning af statistiske undersøgelser af krævende karakter, selvstændigt videnskabeligt arbejde inden for styrke-teori, aero-, hydro- og termodynamik. Må i sammenhæng hermed ofte forberede løsningen af problemer ved hjælp af databehandlingsanlæg.

2004 Første beregningsingeniør.

Har ansvaret for udførelsen af beregningsarbejde som f. eks. statistisk kvalitetskontrol, beregning af længere skibes brudstyrke, svingningstekniske beregninger, beregninger af statisk ubestemte konstruktioner, beregninger vedrørende komplicerede elektriske roterende maskiner, transformatorer og elektriske apparater, bedømmelse af komplicerede konstruktioner ud fra styrke- og funktionssynspunkter. Må i sammenhæng hermed ofte forberede løsningen af problemer ved hjælp af databehandlingsanlæg.

Til 2004 henføres også *landmålere* samt *første måleingeniører* inden for bygge- og anlægsbranchen.

2005 Beregningsingeniør.

Har ansvaret for udførelsen af beregningsarbejde, som f. eks. trimnings- og stabilitetsberegninger for fartøjer, styrke- og elektrotekniske beregninger efter almindelige håndbøger. I disse tilfælde forudsættes selvstændigt valg af formler. Må i sammenhæng hermed ofte forberede løsningen af problemer ved hjælp af databehandlingsanlæg.

Til 2005 henføres også *grubemålere* samt *måleingeniører* inden for bygge- og anlægsbranchen.

2006 Første beregningstekniker.

Udfører i forbindelse med f. eks. konstruktionsarbejde masse-, rumfangs- og tyngdepunktsberegninger efter givne formler. Udfører i forbindelse med statistikarbejde efter generelle retningslinier indsamling af eksterne og interne data, hvortil kilden i sidstnævnte tilfælde ikke altid er givet, foretager beregninger såsom sprednings-, middelfejls-, index- eller sandsynlighedsberegninger efter givne formler. Aflever rapporter.

Til 2006 henføres også *grubekortlæggere* samt *udstikningsmænd* og *måleinspektører* inden for bygge- og anlægsbranchen.

Beregningsassistenter er om handlet i 1997, *beregningssmedhjælpere* samt *udstikningssmedhjælpere* i 1998.

Stillingsvurderingssystem af pointtypen, som anvendes af den britisk-canadiske koncern **Alcan Industries Ltd.** ved lønfastsættelsen for underordnet kontorphonale og tilsvarende stillinger inden for laboratorieområdet.

(Fra „Guide to Grading of Clerical and Administrative Work“, udgivet af The Clerical and Administrative Workers Union.)

Systemet arbejder med fire hovedfaktorer:

1. *Værdigheder med en maksimal pointsum på 400, fordelt på delfaktorerne:*

- a. Uddannelse, maksimalt 220 point.
- b. Erfaring, maksimalt 180 point.

2. *Dømmekraft med en maksimal pointsum på 260, fordelt på delfaktorerne:*

- a. Behov for selvstændig stillingstagen, maksimalt 140 point.
- b. Modtagen instruktion og vejledning, maksimalt 120 point.

3. *Ansvarlighed med en maksimal pointsum på 280, fordelt på delfaktorerne:*

- a. Konsekvenserne af fejl, maksimalt 100 point.
- b. Kontakter, maksimalt 100 point.
- c. Tilsynsbeføjelser, maksimalt 80 point.

4. *Fysiske vilkår med en maksimal pointsum på 140, fordelt på delfaktorerne:*

- a. Arbejdsforhold, maksimalt 40 point.
- b. Fysisk anstrengelse, maksimalt 40 point.
- c. Arbejdspres, maksimalt 30 point.
- d. Håndelag, maksimalt 30 point.

De enkelte delfaktorer er nærmere defineret og inddelt i grader; ved bedømmelse af kravene i den enkelte stilling kan der anvendes halve eller kvarte grader.

Som eksempel på definition og graddinddeling af en delfaktor gengives beskrivelsen af delfaktoren „modtagen instruktion og vejledning“.

Definition af delfaktor.

Denne faktor vedrører omfanget af direkter modtaget i form af instruktioner, normer, fortilfælde samt tilsyn af overordnede, eller hvad der kan sidestilles hermed. Omfanget har sammenhæng med grænserne for handlefrihed i stillingen og med, hvor klart disse grænser kan af stikkes.

Gradinddeling af delfaktorer.

1. Arbejdet udføres på grundlag af let forståelige og detaljerede anvisninger og under direkte eller tilsvarende nøje kontrol.

Forretningsgangen er omhyggeligt fastlagt, og enhver afvigelse herfra og ethvert tvivlsspørgsmål forelægges for den tilsynsførende eller ældre kolleger. 40 point.

2. Arbejdet udføres på grundlag af udførlige anvisninger og under direkte eller tilsvarende, hyppigt tilsyn og kontrol eller vejledning. Forretningsgangen ligger fast, og detaljeret kontrol er unødvendig ved behandlingen af rutinesager, der ligger inden for de givne normer og instruktioner.

Eutineafgørelser vedrørende valg af fremgangsmåde træffes på egen hånd, men mere indviklede problemer forelægges for en tilsynsførende eller ældre kollega. 80 point.

3. Arbejdet udføres på grundlag af mere almindeligt holdte instruktioner og er underkastet direkte eller tilsvarende ledelse eller lejlighedsvist tilsyn. Udførelsen af arbejdsopgaver og valget af forretningsgang sker under anvendelse af metoder, der er fastlagt i hidtidig praksis, og arbejdet kan af

stillingsindehaveren tilrettelægges med henblik på en passende arbejdsplan.

Mere indviklede problemer vedrørende valg af fremgangsmåde afgøres på egen hånd, men helt nye eller usædvanlige problemer forelægges for en overordnet eller andre.
120 point.

En anden delfaktor, „arbejdsforhold“, er i systemet beskrevet således:

Definition af delfaktor.

Under denne faktor tages de fysiske arbejdsvilkår i betragtning. Efter omstændighederne bedømmes, i hvor høj grad og hvor vedvarende der sker påvirkninger fra kulde, fugtig luft, varme, støv, giftige luftarter, fedt, syre og kemikalier, støj og rystelser etc. og er risiko for helbred og førlighed.

Målestokken for denne faktor er arbejdets ubehag set fra medarbejderens synspunkt.

Gradinddeling af delfaktor.

1. Kontor, som de er flest. Velegnede arbejdsbetingelser for det arbejde, der udføres.
20 point.

2. Arbejdsbetingelser, der går i retning af det mindre gode. Vedvarende forhold såsom, at lys og ventilation kun lige slår til, usædvanlig tæt pakket kontorareal, ulemper ved overordentlig stærk trafik gennem kontoret, støj etc.
30 point.

3. Arbejde under betingelser, der er usædvanlige for kontorarbejde, til dels på bekostning af velvære, personlig sikkerhed eller bekvemmelighed.
40 point.

Konstrueret eksempel på anvendelsen af et faktorsammenligningssystem.

(Fra „Arbets- och meritvärdering"

af Blving Herrman, udgivet af Brevskolan, Stockholm, 1967.)

Der udvælges først et for foretagendet ud fra såvel lønmæssige som andre synspunkter repræsentativt antal kategorier af arbejde. Disse beskrives, og der fastsættes for hver især en løn, som anses for rimelig. De således valgte lønstørrelser fordeles for hvert arbejde på passende vis på de faktorer, der indgår i systemet. Disse nøgleeksempler tjener herefter som udgangspunkt for vurdering af og lønfastsættelse for andre kategorier af arbejde. Valget af nøgleeksempler er derfor

af afgørende betydning for systemets anvendelighed.

Man kan tænke sig et system bestående af faktorerne færdigheder, ansvar, anstrengelse og arbejdspladsforhold, og at lønnen for tre nøgleeksempler på arbejde, nemlig montering, slibning og rengøring er fastsat til henholdsvis 720, 650 og 500 øre/t. Disse lønstørrelser kan være fordelt på faktorerne således:

Færdigheder	Ansvar	Anstrengelse	Arbejdspladsforhold
øre	øre	øre	øre
Rengøring 50	Rengøring 50	Slibning 120	Montering 90
Slibning 250	Slibning 120	Rengøring 150	Slibning 160
Montering 300	Montering 150	Montering 180	Rengøring 250

Skal nu f. eks. arbejdet boring vurderes, sammenlignes det med nøgleeksemplerne og tildeles det antal øre/t., som anses for passende, f. eks. således:

Færdigheder	200
Ansvar	100
Anstrengelse	140
Arbejdspladsforhold	150
I alt . . .	590

Arbejdet boring skal altså betales med 590 øre/t.

Foranstående eksempel viser nødvendigheden af et tilstrækkelig stort antal nøgleeksempler. Man må således udvælge et antal, der er stort nok til, at spændvidden i hver enkelt faktor fra top til bund er dækket.

CONFIDENTIAL

Model Form A

Staff Report

File No. _____

Report on MR.
MRS.
MISS (Surname first)

for period from _____ to _____

A Personal Particulars and Record of Employment

BRANCH OR SECTION	DAY	MONTH	YEAR	PERIOD OF SERVICE:
	DATE OF BIRTH			IN PRESENT
SECTION OR OFFICE	DATE OF ENTRY INTO:			SECTION OR OFFICE
	CIVIL SERVICE			
	DEPARTMENT			UNDER PRESENT
				REPORTING OFFICER
PRESENT GRADE	PRESENT GRADE			
	PRESENT SECTION			UNDER PRESENT
	OR OFFICE			COUNTERSIGNING OFFICER

[illegible]

NOTES

- (1) The parts of this form should be filled up in the order in which they are lettered.
- (2) The form should be completed in ink. If the countersigning officer disagrees with any rating awarded by the reporting officer he should indicate the rating which he considers right in ink of a distinctive colour and initial the entry.
- (3) The remarks spaces should be used freely to give a clearer picture of the officer's strength and weaknesses; remarks may include specific points (such as figures of output under B 7 or a major piece of drafting under B 9) or general comments which complete the picture, but should not be used for vague comments or comments which merely repeat what has been indicated by the ticks in the boxes.

B Report on Qualities and Performance of Duties

CHARACTER AND PERSONALITY *Tick appropriate boxes*

REMARKS

1. Responsibility

- | | |
|---|----------------------------|
| Seeks and accepts responsibility at all times | 1 ☐ |
| Very willing to accept responsibility | 2 ☐ |
| Accepts responsibility as it comes | 3 ☐ |
| Inclined to refer up matters he could himself decide .. | 4 ☐ |
| Avoids taking responsibility | 5 ☐ |

2. Relations with Colleagues

- | | |
|--|----------------------------|
| Wins and retains the highest regard of all | 1 ☐ |
| Is generally liked and respected | 2 ☐ |
| Gets on well with everyone | 3 ☐ |
| Not very easy in his relationships | 4 ☐ |
| A difficult colleague | 5 ☐ |

*3. Contacts with Public

- | | |
|--|----------------------------|
| Outstandingly effective in dealing with them | 1 ☐ |
| Considerate and firm as required | 2 ☐ |
| Handles them quite well | 3 ☐ |
| His manner tends to be unfortunate | 4 ☐ |
| Poor at dealing with them | 5 ☐ |

CAPACITY

4. Penetration

- | | |
|---|----------------------------|
| Gets at once to the root of any problem | 1 ☐ |
| Shows a ready appreciation of any problem | 2 ☐ |
| Usually grasps a point correctly | 3 ☐ |
| Not very quick in the uptake | 4 ☐ |
| Often misses the point | 5 ☐ |

5. Constructive Power

- | | |
|--|----------------------------|
| Always produces a comprehensive solution | 1 ☐ |
| Generally makes a valuable contribution | 2 ☐ |
| His solutions are normally adequate | 3 ☐ |
| Seldom takes any constructive action | 4 ☐ |
| Fails to respond to a new situation | 5 ☐ |

6. Judgment

- | | |
|--|----------------------------|
| Judgments consistently sound and well thought out .. | 1 ☐ |
| His view of a matter is nearly always a sensible one | 2 ☐ |
| Takes a reasonable view on most matters | 3 ☐ |
| His judgment tends to be erratic | 4 ☐ |
| His judgment cannot be relied on | 5 ☐ |

PERFORMANCE OF DUTIES

7. Output

- | | |
|---|----------------------------|
| Outstanding in the amount of work he does | 1 ☐ |
| Gets through a great deal of work | 2 ☐ |
| Output satisfactory | 3 ☐ |
| Does rather less than expected | 4 ☐ |
| Output regularly insufficient | 5 ☐ |

*To be completed only for officers with relevant experience

B Report on Qualities and Performance of Duties—continued**PERFORMANCE OF DUTIES—continued** *Tick appropriate boxes***REMARKS****8. Quality**

- Distinguished for accurate and thorough work 1 ☐
- Maintains a high standard 2 ☐
- His work is generally of good quality 3 ☐
- His performance is uneven 4 ☐
- Inaccurate and slovenly in his work 5 ☐

9. Expression on Paper

- Brilliant on paper 1 ☐
- Written work always clear, cogent and well set out 2 ☐
- Generally expresses himself clearly and concisely 3 ☐
- Written work just good enough to get by 4 ☐
- Cannot express himself clearly on paper 5 ☐

10. Oral Expression

- Extremely effective 1 ☐
- Puts his points across convincingly 2 ☐
- Expresses himself adequately 3 ☐
- Barely competent 4 ☐
- Ineffective 5 ☐

***11. Figurework**

- Exceptionally good at all kinds of figurework 1 ☐
- Handles and interprets figures very well 2 ☐
- Competent at figurework 3 ☐
- Handling of figures leaves something to be desired 4 ☐
- Poor at figures 5 ☐

***12. Management of Subordinates**

- Always inspires them to give of their best 1 ☐
- Manages them distinctly well 2 ☐
- They work quite well for him 3 ☐
- Does not control them very skilfully 4 ☐
- Handles them badly 5 ☐

***13. Organisation of Work**

- An exceptionally effective organiser 1 ☐
- Shows considerable organising skill 2 ☐
- Plans and controls work satisfactorily 3 ☐
- An indifferent organiser 4 ☐
- Cannot organise 5 ☐

14. Interest in Work

- Keenly interested in the work of the Department as a whole 1 ☐
- His interest extends beyond his own Branch 2 ☐
- Interested in the work of his own Branch 3 ☐
- Interest limited to his own job 4 ☐
- Shows little interest in his work 5 ☐

*To be completed only for officers with relevant experience. In paragraph B/13, organisation of the work includes, where appropriate, the organisation of an officer's own work.

C Overall Grading for Qualities and Performance of Duties during period covered by this Report

Tick appropriate boxes

- | | | |
|-------------------|--|---------------------------------|
| 1. OUTSTANDING | Exceptional alike in personality, capacity and performance | 1 ☐ |
| 2. VERY GOOD | A very able and effective officer | 2.. ☐ |
| 3. GOOD | An efficient officer | 3.... ☐ |
| 4. FAIR | Performs duties moderately | 4..... ☐ |
| 5. UNSATISFACTORY | Definitely not up to the duties of the grade | 5..... ☐ |

Parts B and C of this form deal with the officer's qualities and performances in his present grade.

Part D asks for an estimate of his performance in a higher grade, and is quite distinct.

D Fitness for Promotion

This officer is now capable of performing the duties of the next higher grade	{	SATISFACTORILY ☐ 3	This officer is not now capable of performing the duties of the next higher grade He is	{	LIKELY TO QUALIFY
		VERY WELL ☐ 2			IN TIME ☐ 4
		EXCEPTIONALLY			UNLIKELY TO
		WELL ☐ 1			QUALIFY ☐ 5

E Reporting Officer's General Remarks and Certificate

Note here any information or comments not covered by previous sections of Report

I hereby certify that in my opinion the standard of efficiency and the grading for promotion of the officer named are as stated.

DATE..... SIGNATURE..... RANK.....

F Countersigning Officer's Remarks and Certificate

Make here any General Comments. If the Officer is, or may become, suitable for EXCEPTIONAL promotion or class-to-class transfer this should be stated

I hereby certify that in my opinion the gradings awarded by the reporting officer are correct, subject to any correcting entries or remarks which I have made and initialled.

DATE..... SIGNATURE..... RANK.....

SAS**Nøgleskema for meritvurdering**

Bedømmelsesgrundlag		Kvalitet	Produktivitet	Orden	Punktlighed	Samarbejdsevne	Selvstændighed
Uddybning af bedømmelsesgrundlag		Påpasselighed. Arbejdets nøjagtighed. Arbejdets finish. Fejlprocent	Overholdelse af normtid. Flid. Effektivitet.	Orden på arbejdspladsen. Værktøjsorden. Orden med papirarbejder.	Overholdelse af arbejdstid. Fravær.	Forhold til kolleger og overordnede. Tilpasningsevne. Villighed til overarbejde og omflytning.	Dømmekraft. Initiativ. Instruktionsbehov.
GRAD 1		Er ikke tilstrækkelig påpasselig med sit arbejde. Kvaliteten ikke ganske tilfredsstillende. Arbejdet fremtræder med mangelfuld finish. Fejlprocenten i overkanten af det tilladelige.	Produktiviteten i underkanten af det ønskelige. Arbejder ikke ganske effektivt. Flid og koncentration kunne være større.	Ordenen som helhed er ikke helt tilfredsstillende.	Arbejdstiden overholdes ikke i tilstrækkeligt omfang. Fravær forekommer lovlig hyppigt.	Har samarbejdsvanskeligheder. Kunne være mere villig og imødekommende.	Mangler dømmekraft. Er noget uselvstændig. Har ret stort instruktionsbehov.
GRAD 2		Er påpasselig. Kvaliteten er tilfredsstillende. Arbejdet fremtræder med god finish. Fejlprocenten er ringe.	Jævn stor produktivitet. Arbejder effektivt og med flid.	Ordenen som helhed er god og tilfredsstillende.	God overholdelse af arbejdstid. Fravær forekommer kun sjældent.	Har tilfredsstillende forhold til kolleger og overordnede. Er normalt villig og imødekommende.	Besidder tilfredsstillende dømmekraft, initiativ og selvstændighed. Har kun ringe instruktionsbehov.
GRAD 3		Er meget omhyggelig og påpasselig. Arbejdet er af særdeles høj kvalitet og fremtræder med upåklagelig finish. Fejlprocenten er særdeles lav.	Produktiviteten meget stor. Arbejder flittigt og særdeles hurtigt og effektivt.	Ordenen er i enhver henseende særdeles god.	Udviser altid største præcision. Fravær forekommer yderst sjældent.	Er yderst vellidt blandt kolleger og overordnede. Er altid villig og meget imødekommende. En mand, som man altid "kan gå til".	Har veludviklet dømmekraft. Er meget initiativrig og beslutsom. Har yderst ringe instruktionsbehov.

Skitse til hovedaftale ¹⁾.

Kapitel 1.

Hovedaftalens parter.

§ 1. I medfør af § 39 i lov nr. 000 af 00. 1969 om statens tjenestemænd indgår ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen med Statstjenestemændenes centralorganisation I, Statstjenestemændenes centralorganisation II, Danske statsembedsmænds samråd og Danmarks lærerforening (centralorganisationerne) følgende hovedaftale:

Kapitel 2.

Hovedaftalens område.

§ 2. Hovedaftalens bestemmelser gælder for indgåelsen af aftaler og udøvelsen af forhandlingsret i øvrigt for:

- (1) tjenestemænd i henhold til lov om statens tjenestemænd,
- (2) tjenestemænd i folkeskolen,²⁾
- (3) tjenestemænd i folkekirken,²⁾
- (4) personale, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår i staten, folkeskolen og folkekirken, og
- (5) pensionerede tjenestemænd inden for gruppe (1)—(3).

Stk. 2. Hovedaftalens bestemmelser gælder endvidere for personalegrupper, der er ansat eller pensioneret på vilkår svarende til statstjenestemænds i institutioner m. v., til hvilke der ydes statstilskud, under forudsætning af, at en minister er part ved fastsættelsen af ansættelsesvilkårene, og de pågældende personalegrupper er repræsenterede af centralorganisationer, der er part i hovedaftalen.

¹⁾ Skitsen er udarbejdet til støtte for tjenestemandskommissionens overvejelser om statstjenestemændenes forhandlingsret. Skitsen vil kunne indgå i grundlaget for de forhandlinger, som ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen i henhold til § 39 i forslaget til lov om statens tjenestemænd forudsættes at skulle føre med tjenestemændenes centralorganisationer.

²⁾ Såfremt tjenestemænd i folkeskolen og folkekirken inddrages under lov om statens tjenestemænd, inddrages gruppe 2 og 3 under gruppe 1.

Kapitel 3.

Aftaler.

§ 3. Aftaler i henhold til § 35 i lov om statens tjenestemænd indgås mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og en eller flere centralorganisationer.

Stk. 2. Aftaler, der alene angår ansættelsesvilkår i et enkelt ministerium, kan efter nærmere bestemmelse af ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen indgås af vedkommende minister.

Stk. 3. Aftaler, der angår flere centralorganisationers område, indgås af vedkommende centralorganisationer i forening.

Stk. 4. Aftaler, der alene angår en enkelt centralorganisations område, kan indgås af vedkommende centralorganisation.

Stk. 5. Aftaler, der alene angår en del af en centralorganisations område, kan efter bemyndigelse meddelt af vedkommende centralorganisation indgås af tilsluttede organisationer.

§ 4. Aftaler skal for at være gyldige foreligge skriftligt og være underskrevet af parterne.

§ 5. Forhandlinger føres af de parter, mellem hvilke aftaler indgås, medmindre andet er bestemt nedenfor.

§ 6. I spørgsmål, om hvilke ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen indgår aftale, kan han bemyndige en anden minister til at føre forhandlinger.

Stk. 2. En minister kan bemyndige de ham underlagte institutioner til at føre forhandlinger.

§ 7. En centralorganisation kan bemyndige tilsluttede organisationer til at føre forhandlinger om spørgsmål, om hvilke centralorganisationen indgår aftale.

Stk. 2. En organisation kan ved underretning til modparten overlade videre forhandling til centralorganisationen.

§ 8. Opsigelse af aftaler, der er indgået i henhold til denne hovedaftale, sker skriftligt til modparten med 3 måneders varsel, medmindre andet er bestemt i aftalen.

Stk. 2. Andre parter i aftalen underrettes skriftligt om opsigelsen, og opsigelsen har tillige virkning for disse, medmindre der opnås enighed med modparten om andet.

Stk. 3. Samtidig med opsigelsen af en aftale fremsendes forslag til ændring af dennes indhold, medmindre parterne enes om andet.

Stk. 4. Såfremt parterne enes derom, kan forhandling om ændring af aftaler finde sted uden forud foretaget opsigelse.

§ 9. En organisation kan ikke ved at træde ud af vedkommende centralorganisation løse sig fra de forpligtelser, som følger af aftaler, der er indgået efter reglerne i denne hovedaftale.

Stk. 2. Selv om hovedaftalen efter opsigelse er udløbet, vedbliver dens bestemmelser dog at gælde for sådanne andre aftaler, der er indgået i henhold til denne, indtil de opsiges med det fastsatte varsel.

Kapitel 4.

Andre forhandlinger.

§ 10. Fra ministerier og institutioner afgives til centralorganisationerne — eller til de tilsluttede organisationer på centralorganisationernes vegne — til forhandling forslag til bestemmelser om ansættelses- og arbejdsvilkår, hvorom der ikke kan indgås aftale, samt forslag til ændring af sådanne bestemmelser.

Stk. 2. Forslag, der angår flere organisationer, som er tilsluttet samme centralorganisation, afgives direkte til denne, medens andre forslag afgives til vedkom-

mende organisation på centralorganisationens vegne.

§ 11. Såfremt en organisation mener, at de i § 10 fastsatte regler ikke er overholdt, kan den indbringe sagen for vedkommende minister, der kan foranledige forhandling iværksat og eventuelt suspendere fastsatte bestemmelser, indtil forhandling har fundet sted.

§ 12. Centralorganisationerne kan også uden for området for aftaler træde i forhandling med ministerier og institutioner om ethvert fagligt spørgsmål, der angår tjenestemænd m. v., der omfattes af denne hovedaftale.

Stk. 2. De centralorganisationerne tilsluttede organisationer kan på tilsvarende måde træde i forhandling om spørgsmål, der alene angår organisationens medlemmer.

Kapitel 5.

Fælles regler om forhandlinger.

§ 13. Forhandlinger kan føres mundtligt eller skriftligt.

Stk. 2. Skriftlig henvendelse besvares skriftligt. Såfremt en af parterne fremsætter anmodning derom, finder der mundtlig forhandling sted inden afgivelse af skriftligt svar.

Stk. 3. Såfremt en af parterne fremsætter anmodning derom, optages der referat af mundtlige forhandlinger.

§ 14. En centralorganisation kan forlange, at vedkommende minister, inden afgørelse træffes, forelægger sagen for ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Stk. 2. En centralorganisation kan forlange, at ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, inden han tager stilling, indhenter en udtalelse fra lønningsrådet.

§ 15. Forhandling skal påbegyndes senest efter, at anmodning er modtaget, medmindre parterne enes om andet.

Stk. 2. Forhandling anses for afsluttet, når blot en part meddeler modparten, at forhandlingen anses for sluttet.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 2 gælder dog ikke, såfremt en centralorganisation ønsker forhandlingerne videreført i henhold til § 14, og dette tilkendes gives modparten inden efter sidste forudgående forhandling.

Stk. 4. Forhandling anses i øvrigt for afsluttet, når der er forløbet fra sidste forudgående forhandling, uden at der er taget skridt til dens fortsættelse.

Kapitel 6.

Bestemmelser om centralorganisationerne.

§ 16. Centralorganisationerne indgår en grænseaftale, der tilstilles ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, med angivelse af, hvilke grupper af tjenestemænd og dermed ligestillet personale de enkelte centralorganisationer repræsenterer.

Stk. 2. Centralorganisationerne meddeler ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen, hvilke organisationer der er tilsluttet, og hvilke beføjelser der er tillagt dem.

Stk. 3. Centralorganisationerne skal kunne godtgøre, at de

- a) tilsammen giver samtlige de i § 2 omhandlede tjenestemænd og det på tjenestemandslignende vilkår ansatte personale samt pensionerede tjenestemænd og dermed ligestillede adgang til repræsentation,
- b) hver for sig repræsenterer den overvejende del af de i § 2, (1)-(4) omhandlede tjenestemænd og personalegrupper, som efter grænseaftalen i stk. 1 kan opnå repræsentation gennem vedkommende centralorganisation, og
- c) følger sådanne regler ved valg, at der sikres de enkelte grupper en passende repræsentation.

Stk. 4. Tilsvarende bestemmelser som anført i stk. 1-3 finder anvendelse for så vidt angår de i § 2, stk. 2, omhandlede personalegrupper, såfremt disse har tilsluttet sig vedkommende centralorganisation.

Kapitel 7.

Samarbejde.

§ 17. Parterne i denne hovedaftale er enige om, at der gennem samarbejdsudvalg eller andre egnede organer, i hvilke såvel ledelse som medarbejdere repræsenteres, i videst muligt omfang tilstræbes samarbejde, medindflydelse og effektivitet i statstjenesten.

Kapitel 8.

Hovedaftalens ikrafttræden.

§ 18. Denne hovedaftale træder i kraft den 00. under forudsætning af, at den i § 16, stk. 1, angivne grænseaftale er indgået og tilstillet ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Kapitel 9.

Hovedaftalens opsigelse.

§ 19. Hovedaftalen gælder, indtil den skriftligt opsiges af en af parterne med et opsigelsesvarsel på mindst 9 måneder.

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

Stk. 3. Forhandling om indgåelse af ny hovedaftale skal påbegyndes senest 6 måneder inden opsigelsesfristens udløb.

Stk. 4. Er forhandling om ny hovedaftale ikke afsluttet ved opsigelsesfristens udløb, skal parterne indhente en udtalelse fra lønningsrådet. Den opsagte hovedaftales bestemmelser vedbliver dog at gælde, indtil ny hovedaftale er indgået.

Klassificering af tjenestemandstillinger i folkeskolen.

Kommissionen fremsætter nedenstående forslag til klassificering af tjenestemandstillinger i folkeskolen. Da normeringen af disse stillinger foretages af de enkelte kommuner, kan de anførte normeringstal kun betragtes som udtryk for en størrelsesorden.

Hidt. lkl. i lærerløn- ningsloven	Stillingsbetegnelse	Norme- ring pr. 1. april 69	Klassifi- cerede stillinger	Løn- ramme
1.	<i>Småbørnslærerinde</i>	900	900	
	Småbørnslærerinde		—	7
	do.			13
	do.			17
2./4.	<i>Lærer/overlærer</i>	23000	23000	
	Lærer		—	13
	do.			21
	Overlærer		—	23
5.	<i>Skolekonsulent</i>	—	—	
	Skolekonsulent			24
	do.		—	27
	do.			29
	<i>Viceskoleinspektør</i>	1300		
	Viceskoleinspektør		675	24
	do.		375	27
	do.		250	29
5. og 6.	<i>Konsulent for specialundervisningen</i>	—	—	
	Konsulent			24
	do.			27
	do.			29
	do.			31
	do.		—	34
	do.			35
6.	<i>Skolebiblioteksinspektør</i>	8	8	31
	Skoleinspektør	900	900	
	Skoleinspektør		—	29
	do.			31
	do.		—	34
(6.)	<i>Viceskoleinspektør</i>	(8)	8	36
7.	<i>Amtsskolekonsulent</i>	25	25	36
8.	<i>Skoledirektør</i>	36	36	37
Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:				Kr.
	Konsulent for specialundervisningen i lønramme 31			360
	Konsulent for specialundervisningen i lønramme 34			900
	Skoleinspektører i lønramme 31			360
	Skoleinspektører i lønramme 34			900
	Amtsskolekonsulenter i lønramme 36			2.100
	13 skoledirektører			1.200
	8 skoledirektører			3.000

De til lønramme 7 henførte småbørnslærere oprykkes fra det tidspunkt, da de i to år har oppebåret slutløn i vedkommende lønramme, til lønramme 13, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Stillingerne som lærer og overlærer henføres til lønrammerne 13, 21 og 23.

Oprykning til lønramme 21 sker, når de pågældende lærere i to år har oppebåret slutløn i lønramme 13. Efter yderligere to års forløb oprykkes de pågældende lærere til lønramme 23 med stillingsbetegnelsen overlærer, såfremt deres tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Til enelærere og førstelærere, der har ledelsen af en skole, ydes der særlige tillæg med følgende grundbeløb:

	Kr.
Skoler med 1—3 klasser	300
Skoler med 4—5 klasser	600
Skoler med 6—7 klasser	900

Ved opgørelse af klasseantallet medregnes parallelklasser.

Er der til skolen knyttet en forskole, medregnes dennes klasser til hovedskolen, når dennes leder også har lederforretningerne for forskolen, enten fordi forskolen har lokaler i hovedskolens bygningskompleks eller i henhold til særlig bestemmelse; i tvivlstilfælde afgør undervisningsministeren, om betingelserne for at oppebære ledertillæg er til stede.

Ca. 350 stillinger som viceskoleinspektør i lønramme 24 omdannes ved ledighed til stillinger som skolekonsulent i samme lønramme. Stillingerne som viceskoleinspektør ved skoler med mere end 1 viceskoleinspektør nedlægges ved ledighed.

Skoleinspektører, der foruden deres egen stilling bestrider forretningerne som leder af en kommunes samlede skolevæsen, klassificeres efter følgende regler:

Lønramme som skoleinspektør	Lønramme som ledende skoleinspektør ved skolevæsen ^{m e d} elevantal		
	under 1.100	1.100—2.000	2.000—3.000
29	31	33	35
31	33	33	35
34	35	35	35

Til stillingerne som ledende skoleinspektør i lønramme 31 og 33 knyttes særlige tillæg med grundbeløb 360 kr.

Særlige tillæg, der måtte være knyttet til stillingen som skoleinspektør, bortfalder ved oprykning til en stilling som ledende skoleinspektør.

Skoledirektører henføres til lønramme 37, når de ikke modtager vederlag for andre kommunale hverv end ledelsen af kommunens skolevæsen, og således at eventuelle kommunale løntillæg herfor afkortes i lønnen.

Bemærkninger.

Normeringen af folkeskolens stillinger sker ved bestemmelse på den enkelte kommunes skoleplan. De anførte normeringstal kan derfor kun betragtes som udtryk for en størrelsesorden.

For en del højere stillinger er der i lovgivningen visse betingelser for deres normering, og da der i disse tilfælde altid skal foreligge en indstilling fra den pågældende kommune, vil den endelige klassificering først kunne foretages efter forhandling med de respektive kommunale myndigheder. Dette gælder stillinger som skoledirektør, viceskoledirektør, skolebiblioteksinspektør samt konsulenter for specialundervisningen (bortset fra de nedenfor nævnte amtspecialundervisningskonsulenter), og for disse stillingsgrupper er de anførte tal derfor omtrentlige.

Endelig er der visse grupper af stillinger, hvis antal er fastsat i lovgivningen — således amtskolekonsulenter og konsulenter for specialundervisningen i en amtsrådsreds, hvor det i skoletilsynsloven er fastsat, at der skal være en konsulent i hvert amt, henholdsvis amtsrådsreds.

Ledere af børnehaveklaser i folkeskolen (børnehavelærerinder) er ikke medtaget i klassificeringsoversigten, idet spørgsmålet om disse stillingers placering endnu ikke er afklaret.

Om forslagets enkelte punkter bemærkes i øvrigt:

Småbørnslærerinde.

Forslaget tilsigter en vis grad af lønmæssig ligestilling med den øvrige lærergruppe, idet småbørnslærerinder med mindst 10 års anciennitet — under den angivne forudsætning med hensyn til de tjenstlige forhold — oprykkes til aflønning som almindelige lærere (lønramme 13). Herudover åbnes der mulighed for, at særligt kvalificerede småbørnslærerinder efter indstilling i hvert enkelt tilfælde fra de stedlige skolemyndigheder kan oprykkes til lønramme 17.

Skolekonsulent.

Til denne gruppe henføres:

1. Stillinger, der nu er klassificeret i lærerlønningsslovens 5. lkl., nemlig visse stillinger som faglig konsulent (oprettet i henhold til skoletilsynslovens § 26, stk. 3), tale- og hørekonsulent, skolebibliotekskonsulent, leder af observationskolonier eller af specialklasser samt en del stillinger som specialundervisningskonsulent (skolepsykolog) såvel i mindre købstæder som i amterne (som medhjælpere for amtskolepsykologen).

2. Stillinger i 2.-4. lkl. som lærer, der fungerer som leder af skolecentraler eller af fælleskommunale samlinger, som kurator, som administrativ leder af sygehusundervisning eller som ledende skolebibliotekar.

Der er hidtil for varetagelsen af de nævnte opgaver ydet honorarer, som forudsættes at bortfalde ved stillingernes oprettelse.

3. Endelig påtænkes de i henhold til skoletilsynslovens § 23, stk. 7, ansatte medhjælpere for amtskolekonsulenter (for tiden honorarlønnede) henført under skolekonsulentgruppen — dog under forudsætning af, at amtskolekonsulenterne efter gennemførelsen af kommunalreformen fortsat skal være tjenestemænd i folkeskolen.

Viceskoleinspektør.

Den hidtidige betegnelse viceinspektør ændres til viceskoleinspektør. Samtidig indføres den ordning, at der fremtidig ved hver skole ikke kan normeres mere end én stilling som viceskoleinspektør, der da skal være egentlig souschef for skolelederen. — Hvor den pågældende skoleleder samtidig er stads- skoleinspektør (ledende skoleinspektør), og hvor skolevæsenet er af en vis størrelse, kan der dog være to viceskoleinspektører.

De overtallige viceskoleinspektørstillinger omdannes ved ledighed til skolekonsulentstillinger.

Konsulent for specialundervisningen.

Stillingsbetegnelsen konsulent (for særundervisningen, nu specialundervisningen) er den i skoletilsynsloven fastsatte, men betegnelsen skolepsykolog (amtskolepsykolog, ledende skolepsykolog) er i de senere år ret almindeligt anvendt for denne gruppe. Spørgsmålet om stillingsbetegnelsen er ikke afklaret, idet der i forbindelse med revisionen af skoletilsynsloven foregår overvejelser herom.

Viceskoledirektør.

Stillingen har hidtil været normeret som rent kommunal tjenestemandstilling og kun i de største købstæder. Man finder det naturligt, at sådanne stillinger fremtidig normeres som tjenestemandstillinger i folkeskolen. Det foreslås, at stillingerne skal kunne oprettes i kommuner med mindst 50.000 indbyggere.

Skoledirektør.

Stillinger som skoledirektør kan kun normeres i kommuner med mindst 20.000 indbyggere.

Klassificering af tjenestemandstillinger i folkekirken.

Kommissionen fremsætter nedenstående forslag til klassificering af tjenestemandstillinger i folkekirken.

Hidt. lkl. I
lov om folke-
kirkens løn-
ningsvæsen
m. v.

	Stillingsbetegnelse	Normering pr. 1. april 69	Klassificerede stillinger	Lønramme
1.	<i>Kirketjener</i>	ca. 66		
	Kirketjener		ca. 60	3
				5
	do.	»	6	7
2.	<i>Kirketjener</i>	» 81	» 81	7
3.	<i>Kirkegårdsassistent</i>	» 2	» 2	9
4.	<i>Organist</i>	» 32		
	Organist		» 12	9
				14
				17
	do.		» 20	17
				23
				29
5.	<i>Kordeg.</i>	» 47		
	Kordeg.		» 37	7
				13
	do.		» 10	9
				14
				17
6.	<i>Kordeg.</i>	» 124		
	Kordeg.		» 104	9
				14
				17
	do.		» 20	14
				17
				20
	Kirkegårdsassistent	» 4	» 4	19
	Kirkegårdsinspektør	» 3	» 3	20
7.	<i>Organist</i>	» 55		
	Organist		» 10	9
				14
				17
	do.		» 45	17
				23
				29
8.	<i>Organist</i>	» 13	» 13	17
				23
				29

	Stillingsbetegnelse	Normering pr. 1. april 69	Klassificerede stillinger	Lønramme
	Stiftskasserer.....	1	1	20
9.	Stiftskasserer.....	6	6	24
10.	Kirkegårdsinspektør.....	4	4	20
				24
				29
11.	Stiftskasserer.....	1	1	29
12.	Præst.....	ca. 1660		
	Præst.....	ca. 1591 jfr. § 30		
	Provst.....	» 69		36
13.	Præst.....	» 124		
	Præst.....	» 107		34
	Provst.....	» 10		36
	do.....	» 7		37
14.	Vicebiskop.....	1	1	38
	Domprovst.....	10	10	38
	Holmens provst.....	1	1	38
15.	Biskop.....	10	10	39

Til nedennævnte stillinger knyttes særlige tillæg med følgende grundbeløb:	Kr.
1 stiftskasserer i Århus.....	600
Ca. 10 provster i lønramme 36.....	1.500
9 biskopper.....	1.200
1 biskop over Københavns stift.....	2.700

Endvidere kan der af kirkeministeren efter retningslinier fastsat ved forhandling med ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen tillægges yderligere et antal provster i lønramme 36 et særligt tillæg med et grundbeløb på 1.500 kr.

Kirketjenere i lønramme 3 oprykkes efter 2 års tjeneste til lønramme 5.

Under særlige omstændigheder kan kirketjenere, der i to år har oppebåret slutløn i lønramme 7, efter kirkeministerens bestemmelse oprykkes til lønramme 8.

For tjenestemænd placeret i følgende lønrammer:

7—13
9—14—17
14—17—20
17—23—29
20—24—29

sker oprykningen til den højere lønramme, når de pågældende i to år har oppebåret slutløn i den lavere lønramme. Oprykningen er betinget af, at de pågældendes tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Kirkegårdsinspektører i lønramme 20 kan under særlige omstændigheder, når de i to år har oppebåret slutløn i lønrammen, efter kirkeministerens bestemmelse oprykkes til lønramme 24.

Stillingerne som organist aflønnes med kvotaløn indenfor de fastsatte lønrammer.

Nedlæggelse af stillingen som stiftskasserer i lønramme 20 overvejes ved ledighed i stillingen.

Bemærkninger.

Oprettelse og nedlæggelse af tjenestemandsstillinger inden for folkekirkens område sker for så vidt angår kirkefunktionærstillingerne ved kirkeministeriets resolution efter indstilling fra vedkommende menighedsråd og stiftsøvrighed og for så vidt angår de øvrige stillinger ved kgl. resolution på kirkeministeriets forestilling. Stillingerne som biskop og domprovst oprettes dog ved lov som følge af disse stillingers sammenhæng med stifternes antal.

Da der ikke påtænkes gennemført ændringer i den hidtil fulgte fremgangsmåde ved oprettelse og nedlæggelse af tjenestemandsstillinger inden for folkekirken, er der kun angivet det omtrentlige antal stillinger for de grupper, hvis antal ikke er fastsat ved lov. Inden for de stillingsgrupper, der foreslås klassificeret i lønramme 34-37, vil antallet af stillinger være afhængigt af såvel præstestillingernes klassificering som provstiernes størrelse. Endvidere vil antallet af kirkefunktionærstillinger inden for de forskellige lønrammer først kunne fastsættes, når kirkeministeriet har modtaget menighedsrådenes indstillinger vedrørende klassificeringen.

Under hensyn til kirkefunktionærgruppens ansættelsesforhold, der medfører forskudte arbejdstider og tjeneste i weekender og på helligdage, forudsættes der tillagt disse grupper et særligt vederlag for rådighedstjeneste.

Vedrørende de enkelte stillingsgrupper bemærkes:

Organist.

Der er ikke hidtil og agtes ikke fremtidig stillet generelle uddannelseskrav i forbindelse med besættelse af stillingerne som organist. I de tilfælde, hvor

de lokale myndigheder har anset det for ønskeligt at ansætte en organist med uddannelse fra musikonservatorium eller en lignende højere uddannelse, foreslås lønrammerne 17, 23 og 29 bragt i anvendelse, medens organiststillingerne i øvrigt foreslås klassificeret i lønrammerne 9, 14 og 17.

Inden for de nævnte lønrammer foreslås stillingerne som organist aflønnet med en kvota svarende til arbejdets omfang.

Præst og provst.

Præster har hidtil været placeret i præstelønningslovens 12. lkl., der svarer til den for statstjenestemænd gældende 19/24. lkl., samt for de store embeders vedkommende i 13. lkl., hvis slutløn svarer til slutlønnen i statstjenestemændenes 25. lkl. Til provster er der hidtil ud over nævnte lønning ydet et pensionsgivende tillæg på 4.800 kr. eller 3.900 kr. årlig afhængigt af provstiets størrelse.

Det foreslås nu, at provstestillingerne klassificeres i særskilte lønrammer, således at lønramme 37 anvendes for de provstestillinger, i hvilke såvel præste- som provstefunktioner er særlig betydelige, medens lønramme 36 anvendes for de øvrige provstestillinger. Udover lønnen i lønramme 36 foreslås der ydet et særligt tillæg med grundbeløb på 1.500 kr. til de provster, der beklæder de store præsteembeder. Endvidere foreslås der tilvejebragt mulighed for ydelse af et særligt tillæg med grundbeløb på 1.500 kr. til yderligere et antal provster i lønramme 36; de nærmere retningslinier herfor fastsættes efter forhandling mellem kirkeministeren og ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen.

TJENESTEMANDSKOMMISSIONEN AF 1965

BUag V.

Arbejdsudvalget vedrørende tjenestemandsstillinger i statens åndssvageforsorg og tjenestemandslignende stillinger i børne- og ungdomsforsorgen.

24. marts 1969.

Til tjenestemandskommissionen af 1965.

Ved skrivelse af 16. april 1968 fra tjenestemandskommissionen af 1965 blev der nedsat et arbejdsudvalg med den opgave at udarbejde indstilling til kommissionen om klassificering af tjenestemandsstillingerne i statens åndssvageforsorg og af de tjenestemandslignende stillinger inden for børne- og ungdomsforsorgen, jfr. endvidere kommissionens 1. delbetænkning side 103, hvorefter kommissionen går ud fra, at dette arbejde gennemføres med sigte på en koordination med klassificeringen tilsvarende tjenestemandsgupper ved statens institutioner for behandling og forsorg, og således at en indstilling fra arbejdsudvalget forelægges kommissionen med henblik på behandling i sammenhæng med klassificeringen af stats-tjenestemandsstillinger.

Med hensyn til arbejdsudvalgets sammensætning henvises til vedlagte bilag.

I et møde i arbejdsudvalget 20. marts 1969 besluttedes, at udvalgets formand skulle aflægge en beretning til kommissionen om hovedlinierne i udvalgets hidtidige arbejde. I det følgende gives en sådan beretning:

Arbejdsudvalget har afholdt 4 møder og dets formandskab har endvidere afholdt 43 møder med repræsentanter for de forskellige organisationer.

Et udkast til klassificering af de fleste af de stillinger, der omfattes af udvalgets kommissorium drøftedes i udvalgets møde den 20. marts 1969. Disse drøftelser angik

særlig spørgsmålene om klassificeringen af de forskellige forsorgsområders assistentgrupper. En række detailspørgsmål vedrørende andre personalegrupper blev derimod udsat til nærmere overvejelse i formandskabet under henvisning til, at udkastet til klassificering af statens tjenestemandsstillinger først forelå i sin helhed umiddelbart før udvalgets møde.

Såvel denne detailgennemgang som resterende forhandlingsspørgsmål vedrørende assistentgrupperne behøver ikke nødvendigvis at blive afsluttet samtidig med tjenestemandskommissionens arbejde på statstjenestemandsområdet, da ansættelsesregler for arbejdsudvalgets område skal fastsættes administrativt.

Den afsluttende behandling af resterende spørgsmål vil derfor finde sted ved forelæggelse af det samlede klassificeringsfor-slag for arbejdsudvalget, når formandskabets forhandlinger er afsluttet.

1. Forslagenes hovedlinjer.

De i mødet drøftede forslag vil give følgende klassificering af de stillinger som plejere, assistenter, praktiske medhjælpere m. v., som hidtil har haft begyndelsesløn efter 3. lønklasse (eller de dermed sammenlignelige lønklasser A og B) samt efter forskellige regler advancementsmuligheder til 7. lønklasse (herunder lønklasse B, der har samme slutløn som 7. lønklasse):

Hidtidig
lønklasse:

Fremtidig lønramme:

	<i>Åndssvage] or sorgen:</i>	
3	Begyndelseløn	Lønramme 5 (assistenter)
7	Avancementsstilling	— 8 (1. assistenter)
	<i>Vuggestuer:</i>	
A	Begyndelseløn	Lønramme 4 (assistenter)
7	Avancementsstilling	— 8 (1. assistenter)
	<i>Børnehaver og fritidshjem:</i>	
B	Begyndelseløn	Lønramme 6 (assistenter)
B	Avancementsstilling	— 8 (1. assistenter)
	<i>Børne- og ungdomshjem:</i>	
	<i>Gruppe I-hjem:</i>	
3 og A	Begyndelseløn	Lønramme 4 (assistenter)
7	Avancementsstilling	— 8 (1. assistenter)
	<i>Gruppe 11-hjem:</i>	
7	Begyndelseløn	Lønramme 8 (assistenter)

Efter disse forslag vil begyndelselønnen blive forhøjet på alle områderne, og svarende til de hidtidige advancementsstillinger i 7. lønklasse m. v. vil som ensartet princip blive gennemført advancementsmuligheder til lønramme 8 („1. assistenter" eller anden stillingsbetegnelse). Principperne for stillingerne i lønramme 8 er forskellig på områderne, jfr. herom nærmere i de følgende afsnit: 2. Åndssvageforsorgen og børne- og ungdomsforsorgens daginstitutioner, og 3. Børne- og ungdomshjem.

2. Åndssvageforsorgen og børne- og ungdomsforsorgens daginstitutioner.

a) Ved fastsættelsen af de forannævnte begyndelselønrammer (4, 5 og 6) er tilstræbt den koordination med klassificeringen af tilsvarende tjenestemandsgupper under statens institutioner for behandling og forsorg, som har været en af retningslinjerne for arbejdsudvalgets arbejde, jfr. side 103 i tjenestemandskommissionens 1. delbetænkning.

Herudover er der lagt vægt på, at der for samtlige områder opnås en rimelig og indbyrdes afbalanceret forbedring af lønnen, og på, at de foreslåede begyndelselønninger må vurderes i forhold til de i klassificeringsskitsen foreslåede advancementsmuligheder,

hvoraf nogle forudsætter enighed om assistent-klassificeringen.

Det er endvidere fremhævet under forhandlingerne, at tjenestemandskommissionen i dens kommende 3. delbetænkning vil fremhæve det betydningsfulde i, at ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen og centralorganisationerne må samarbejde om at udnytte de muligheder som det foreslåede lønsystem giver for en smidigere tilpasning af klassificeringen af stillingerne i enkelte styrelser til ændringer i styrelsernes forretningsområder og aktivitet. Organisationsrepræsentanterne har her ved anført, at de omhandlede forsgsgrene er inde i en fortsat udvikling, som også fremover må påregnes at ændre aktiviteten i betydelig grad.

b) Forslaget om en systematisk klassificering af stillinger som „1. assistenter" m. v. i lønramme 8, svarende til de hidtidige stillinger i 7. lønningsklasse og lønklasse B, vil indebære, at der for disse tjenestemandsgupper kan etableres en ensartet slutløn i det omfang, der opnås bevillingsmæssigt grundlag for at oprette de nævnte stillinger, og at der derigennem kan tilgodeses det af tjenestemandskommissionen anlagte hovedsynspunkt om forbedring af slutlønnen under hensyn til f. eks. forbedret uddannelse.

Det omfang, hvori bevillingsmæssigt grundlag opnås, vil bero på de forudsætninger om forsorgens udøvelse m. v., der fastlægges af statens myndigheder.

c) Kegler om et automatisk avancement til lønramme 8 inden for åndssvageforsorgen og børne- og ungdomsforsorgens daginstitutioner til afløsning af nugældende forskellige grader af automatik kan ikke indføres i lønningsreglementet, hvis indhold skal afpasses efter de for statens tjenestemænd gældende regler, men socialministeriets repræsentant i arbejdsudvalget har oplyst, at den gældende lovgivning og de i øvrigt af socialministeriet og dets direktorater, henholdsvis bestyrelsen for statens åndssvageforsorg fastlagte planer for forsorgsområdernes udvikling, f. eks. med hensyn til institutionsformer, gruppestørrelser, pædagogisk udvikling, uddannelseskrav m. v. indebærer, at socialministeriet over for organisationerne vil afgive erklæring om, at socialministeriet, så længe disse forhold er uændrede, vil søge bevilling til, at der til enhver tid kan oprettes så mange stillinger i lønramme 8, at enhver assistent i lønramme 4, 5 og 6 på de omhandlede områder vil kunne avancere umiddelbart til lønramme 8 efter 2 års aflønning med slutløn i begyndelseslønrammen under forudsætning af, at pågældende opfylder de af socialministeriet og dets direktorater m. v. fastsatte krav om uddannelse og andre kvalifikationer for at varetage stillingerne. På denne baggrund vil avancement til stillinger i lønramme 8 på den anden side heller ikke ske på et tidligere tidspunkt.

d) Organisationernes stillingtagen til forslagene:

(1) *Åndssvageforsorgens personaleforbund* har på sit hovedbestyrelses- og formandsmøde den 18. marts, der er den kompetente forsamling for dette forbund, vedtaget at tilslutte sig den foreliggende skitse til klassificering af åndssvageforsorgens personale.

Der er dog gjort følgende bemærkninger til klassificeringsskitzen:

„Man ønsker på de afsluttende møder, at forhandle enkelte ikke helt klarlagte forhold vedrørende stillinger hvis klassificering ikke er anført i skitsen, ligesom man ønsker at forhandle visse tillæg for åndssvageforsorgens viddstrakte og komplicerede arbejdsområder.

Personaleforbundet må udtrykke sin utilfredshed med visse af klassificeringsskitzens placeringer, herunder ganske særlig den lave begyndelsesløn for omsorgspersonalet, der ikke står i forhold til dettes personales ansvar og uddannelse.

Den lave placering af værkstedslærerne har vi ligeledes påtalt. Vi konstaterer med tilfredshed reglerne om en større smidighed fremefter i tjenestemandssystemet, der forhåbentlig vil kunne rette de her fremførte utilfredsstillende placeringer i en rimelig fremtid.

Personaleforbundet udtrykker ønsket om, at man gennem dette arbejde, med en smidigere og tilbunds gående vurdering af de enkelte personalegruppers indsats og uddannelse, kan nå frem til en mere ensartet og retfærdig aflønning af grupper med samme ansvar og uddannelse idet vi må påpege omsorgspersonalets lave placering i forhold til personale, der ikke har større uddannelse eller ansvar."

(2) Med repræsentanterne for *børne- og ungdomsforsorgens personaleforbund* (børnehave- og fritidshjemspersonalet) og *Dansk barneplejeråd* (vuggestuepersonalet) er forhandlinger fortsat efter arbejdsudvalgets møde den 20. marts 1969, i hvilket møde organisationernes repræsentanter ikke kunne tiltræde forslaget om assistentgruppernes placering i begyndelseslønrammen (6, henholdsvis 4).¹⁾

Det bemærkes herved, at det udkast til klassificeringsskitse, der var forelagt for udvalget, var en helhed, således at et forslag om klassificering af avancementstillinger som stedfortræder for lederne i de større heldagsinstitutioner og et tillæg til den stedfortrædende assistent i de øvrige heldagsinstitutioner forudsatte tilslutning til forslaget om assistent- og 1. assistentklassificeringen.

¹⁾ Børne- og ungdomsforsorgens personaleforbunds repræsentantskab har 25. marts i princippet tiltrådt arbejdsudvalgets klassificeringsskitse, således at der herefter også for dette personales vedkommende alene forestår en teknisk gennemgang.

3. Børne- og ungdomshjem.

a) Klassificeringsforslaget er delt i et forslag vedrørende „gruppe I-hjem“, d. v. s. spædbørnehjem, mødrethjem, børnehjem, børnehjem med skole, ungdomspensioner og ventetidshjem, og et andet forslag vedgørende „gruppe II-hjem“ d. v. s. observationsspædbørnehjem, børnehjem med særligt formål, observationshjem, skolehjem, behandlingshjem og ungdomshjem.

Denne forskel svarer til hidtidig praksis, hvorefter der ikke normeres stillinger i 3. lønklasse ved de hjem, der er henført til gruppe II, men alene stillinger i 7. lønklasse, medens der i de under gruppe I henførte hjem normeres stillinger såvel i 3. som i 7. lønklasse.

Sondringen svarer endvidere til de forudsætninger om anerkendelse af forskellige slags hjem, som findes i lov om børne- og ungdomsforsorg §§ 83-84, jfr. § 92 om fuld dækning af driftsudgifter fra statskassen til observationshjem, behandlingshjem, skolehjem og ungdomshjem samt andre hjem, hvor særlige grunde taler derfor, når de af socialministeren efter forhandling med finansministeren er henført under denne tilskudsordning.

Underskudsdækningen er begrundet med den betydelige forskel på udgifterne, som forekommer på hjem, hvor der må iværksættes særlige behandlingsmæssige behandlinger som følge af klientellets karakter, og den forannævnte opdeling af børne- og ungdomshjemmene svarer således til den opgavefordeling, som er fastsat i lovgivningen og de af statens myndigheder i nedfør heraf udfærdigede retningslinjer.

Personaleorganisationens repræsentanter har været uenige i, at der foretages en opdeling i gruppe I og gruppe II-hjem, med henvisning til, at der også findes et vanskeligt klientel på adskillige hjem i gruppe I, og her ofte forbundet med en væsentligt mindre personalenormering end på gruppe II-hjemmene i forhold til børnetallet.

Socialministeriets repræsentant i udvalget har ud over henvisningen til de af staten fastsatte retningslinjer og hidtidig klassificeringspraksis fremhævet, at lønsystemet bør opbygges således, at det ikke under den herskende store mangel på uddannede børneforsorgspædagoger, også i gruppe

II-hjemmene, modvirker statens bestræbelser for fortrinsvis at søge bemandet stillingerne ved de mest behandlingskrævende institutioner med kvalificeret personale. Det kan derfor ikke for tiden anbefales at ændre lønsystemet således, at der gives samme aflønning til uddannede børneforsorgspædagoger uanset institutionernes art, men begyndelseslønnen for uddannet personale bør fortsat fastsættes højere i de institutioner, som efter gældende retningslinjer er beregnet for det vanskeligste klientel, og hvor der derfor er truffet beslutning om at iværksætte en behandlingspræget forsg.

b) Det foran i afsnit 1 omtalte forslag går på baggrund af den hidtidige praksis ud på en begyndelsesløn i gruppe I-hjemmene efter lønramme 4 og en begyndelsesløn i gruppe II-hjemmene efter lønramme 8. Disse forslag tilsigter en tilsvarende balance over for statens tjenestemandstillinger som den, der er tilsigtet for åndssvageforsorgen og for daginstitutionerne, jfr. foran i afsnit 2, og giver ligesom de i dette afsnit omtalte begyndelseslønninger en forhøjelse af lønnen. Der er endvidere tilstræbt samme vurdering i forhold til advancementsmuligheder, ligesom der også her er lagt vægt på lønsystemets egnethed til tilpasning efter udviklingen.

c) Med hensyn til forslagets advancementsstillinger i lønramme 8 på gruppe I-hjemmene er der lagt vægt på, at der for børne- og ungdomshjemmenes personale er muligheder for, at kvalificerede børneforsorgspædagoger kan avancere til eller umiddelbart få ansættelse i stillinger i lønramme 8 på gruppe II-hjem.

Endvidere er lagt vægt på, at det hidtil gældende talmæssige forhold mellem stillinger i lønklasserne 3 og 7 på gruppe I-hjemmene viser en overvægt til fordel for 7. lønklasse. Dette afspejler et behov for, at der også i en række af gruppe I-hjemmene gives lønmæssig baggrund for at fremme ansættelse af personale, der er kvalificeret til at tage sig af et vanskeligere klientel. Derfor bør antallet af stillinger i lønramme 8 på disse hjem ikke reduceres i forhold til stillinger i lønramme 4, sammenlignet med det hidtidige talmæssige forhold. Ansættelse i stillinger i lønramme 8 bør fortsat ske efter kvalifikationer.

Der vil herefter ikke være grundlag for

overvejelser om et automatisk avancement til lønramme 8.

d) Danske børneforsorgsarbejderes Sammenslutning har ikke på det foreliggende kunnet tiltræde det omtalte forslag til klassificering af assistentgrupperne og har derfor hidtil ønsket ikke at forhandle de andre klassificeringsforslag i udkastet til klassificeringsskitse. Der har derfor i dette bl. a. ikke kunnet indarbejdes en række stillinger m. v. som stedfortrædere, hvilke stillinger forudsatte tilslutning til det forelåede system for assistentklassificeringen.

Som led i en forøgelse af klarheden over de under socialministeriets budgetplanlægning hørende spørgsmål er aftalt et møde den 26. marts 1969 med organisationen, især om normeringsforslagene for 1969-70.¹⁾

4. Personaleuddannelsen.

Samtlige nævnte personalegrupper gennemgår en to- eller treårig praktisk-teoretisk uddannelse med 1.200-1.400 teoritimer på seminarium eller (for åndssvageforsorgens omsorgsassistenters vedkommende) personalehøjskole. Optagelse forudsætter en vis mindstealder (18-21 år) samt folkeskolens 9. eller 10. klasse i forbindelse med 5 måneders højskoleophold eller højere eksamen.

Alder ved afgang 22-23 år.

Man må formentlig fastslå, at uddannel-

sen inden for de omhandlede områder endnu ikke har fundet sin endelige form eller indhold.

Her kan nævnes, at der allerede er forelagt lovforslag om ændring af børnehavelærer- og fritidspædagoguddannelsen, medens der dels i en under socialministeriet nedsat uddannelseskommission, dels i børne- og ungdomsforsorgens pædagogiske nævn og i bestyrelsen for statens åndssvageforsorg for tiden arbejdes med planer om ændringer, herunder eventuelt en koordinering af uddannelsen inden for den sociale sektor.

5. Organisationsforhold.

Det er oplyst for arbejdsudvalget, at de pågældende personaleorganisationer har ført og fører forhandlinger med centralorganisationerne og Danmarks lærerforening om de t j enestemandslignende personalegruppers fremtidige centralorganisations-tilhørsforhold.

Under udvalgets forhandlinger er omtalt betydningen af, at et sådant centralorganisations-tilhørsforhold etableres med henblik på den aftaleordning, som forudsættes indført i henhold til forslaget til ny tjenestemandsløvgivning.

Spørgsmålet falder imidlertid uden for arbejdsudvalgets kommissorium og må betragtes som et organisationsanliggende.

P. U. V.

H. Koldby Nielsen.

¹⁾ Danske børneforsorgsarbejderes sammenslutning har meddelt, at sammenslutningens repræsentantskab på et møde den 28. marts har besluttet at lade sammenslutningens stillingtagen bero på resultatet af forhandlingerne om klassificeringerne af de grupper, hvis placering endnu ikke er drøftet.

Arbejdsudvalget fik i henhold til skrivelse af 16. april 1968 følgende sammensætning:

Kontorchef H. Koldby Nielsen, arbejds- og socialministerierne, formand.

Kontorchef Aage Mørk Hansen, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Konsulent Sv. Reiermann, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

Forsorgschef N. E. Bank-Mikkelsen, statens åndssvageforsorg.

Direktør H. Horsten, direktoratet for børne- og ungdomsforsorgen.

Sekretær Børge Aanæs, Statstjenestemændenes Centralorganisation I.

Kontrollør Jens Christensen, Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

Professor P. Bonnevie, Danske statsembedsmænds samråd.

Kontorchef H. E. Frank-Hansen, Danmarks lærerforening.

Værkstedslærer, forbundskasserer A. Høj, Åndssvageforsorgens personaleforbund.

Gartner, forbundsformand V. Marker, Åndssvageforsorgens personaleforbund.

Godsejer A. Horsens, Børnesagens Fællesråd.

Forbundsformand Hans Steffensen, Børne- og ungdomsforsorgens Personaleforbund.

Forstander Agner Olsen, Danske Børneforsorgsarbejderes Sammenslutning.

Forretningsfører Jørgen Andersen, Dansk Barneplejeråd.

I efteråret 1968 fratrådte fritidshjemsleder Hans Steffensen som forbundsformand for børne- og ungdomsforsorgens personaleforbund, og i stedet er som medlem af udvalget indtrådt konstitueret formand børnehaveleder Magda Teilmann.

Endvidere har kommunaldirektør Arne Thomsen, Næstved, afløst godsejer A. Horsens 1. august 1968.

Som sekretær for udvalget har fungeret ekspeditionssekretær J. Østrup, ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen og indtil 1. oktober 1968 ekspeditionssekretær A. Milthers, socialministeriet. I januar 1969 blev arbejdsudvalgets sekretariat suppleret med sekretær Grethe Olsson, arbejds- og socialministerierne.

**Lønninger pr. 1. juli 1969 i henhold til udkast til lov om lønninger for statens tjenestemænd samt om normering og klassificering af stats tjenestemandsstil-
linger (incl. 30 pct. dyrtidstillæg og 1½ pct. særlig feriegodtgørelse).**

Årsløn i henhold til §§ 2 og 8	Hovedstads- områdets sats	Nordøst- sjællandss sats	Sats a
kr.	kr.	kr.	kr.
20.716	23.824	22.788	21.752
21.286	24.479	23.415	22.351
21.871	25.151	24.058	22.965
22.472	25.844	24.720	23.597
23.091	26.555	25.400	24.246
23.726	27.285	26.098	24.912
24.378	28.034	26.816	25.597
25.048	28.805	27.552	26.300
25.737	29.598	28.311	27.023
26.445	30.412	29.090	27.768
27.172	31.248	29.889	28.532
27.919	32.107	30.711	29.315
28.687	32.875	31.479	30.083
29.476	33.664	32.268	30.872
30.286	34.475	33.079	31.683
31.120	35.309	33.912	32.516
31.975	36.164	34.768	33.371
32.856	37.044	35.648	34.252
33.758	37.946	36.550	35.154
34.687	38.875	37.479	36.083
35.641	39.829	38.433	37.037
36.621	40.809	39.413	38.017
37.628	41.703	40.345	38.986
38.663	42.617	41.299	39.981
39.726	43.551	42.277	41.001
40.819	44.504	43.276	42.047
41.940	45.475	44.297	43.119

Årsløn i henhold til §§ 2 og 8	Hovedstads- områdets sats	Nordøst- sjællandss sats	Sats a
kr.	kr.	kr.	kr.
43.094	46.468	45.343	44.218
44.280	47.481	46.413	45.347
45.496	48.513	47.507	46.502
46.749	49.567	48.628	47.688
48.034	50.642	49.773	48.903
49.355	51.739	50.943	50.149
50.712	52.858	52.143	51.428
52.107	53.998	53.368	52.738
53.540	55.162	54.622	54.081
55.011	56.348	55.902	55.457
56.525	57.559	57.215	56.869
58.079	58.793	58.555	58.317
59.676			
61.317			
63.003			
64.736			
66.516			
68.346			
70.225			
74.140			
78.274			
84.911			
94.644			
105.491			
114.436			
127.553			

Sammenligning mellem nuværende og foreslåede begyndelses- og slutlønninger pr. 1. juli 1969 bortset fra grupper, for hvilke særlige tillægsordninger gør sig gældende, samt bortset fra den i udkastets § 36 indeholdte begrænsning i den øjeblikkelige lønfremgang til 3 pct.

Nuv. lkl.	Foreslået lønramme	Antal klassificerede stillinger	Nuv. beg.løn/ slutløn excl. sted- tillæg	Foreslået beg.løn/ slutløn	Forskel	Nuv.beg.løn/ slutløn incl. stedtillæg a	Foresl. beg.løn/slut- løn incl. hovedstads- områdets stedtillæg	Forskel	Typiske stillingsbetegnelser
		ca.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	
2.	1	1870	18.169 28.223	20.716 (23.726)	2547 (÷4497)	19.545 29.600	23.824 (27.285)	4279 (÷2315)	Kontorassistent (af 2. grad)
	3	1020		(24.378) 27.919	(6209) ÷304		(28.034) 32.107	(8489) 2507	Kontorassistent
3.	2	1790	24.667 28.223	23.726 (27.172)	÷941 (÷1051)	26.043 29.600	27.285 (31.248)	1242 (1648)	Plejer, portør, postbud, toldbetjent, alle på prøve
	3	7020		(24.378) 27.919	(÷289) ÷304		(28.034) 32.107	(1991) 2507	Portør, postbud, toldbetjent
	5	9560		(25.737) 29.476	(1070) 1253		(29.598) 33.664	(3555) 4064	Overportør, overpostbud, overtoldbetjent, plejer
6.	5	160	25.236 29.871	25.737 (29.476)	501 (÷395)	26.613 31.247	29.598 (33.664)	2985 (2417)	Fængselsbetjent på prøve
	6	410		27.172 30.286	1936 415		31.248 34.475	4635 3228	Fængselsbetjent
	8	420		(28.687) 31.975	(3451) 2104		(32.875) 36.164	(6262) 4917	Fængselsoverbetjent
	9	220		29.476 32.856	4240 2985		33.664 37.044	7051 5797	Fængselsoverbetjent af 1. grad
7.	7	2660	27.192 29.871	27.919 31.120	727 1249	28.568 31.247	32.107 35.309	3539 4062	Håndværker, kontorpakmest., rangerform., trafik eksp.
	8	1880		28.687 31.975	1495 2104		32.875 36.164	4307 4917	Overpakmester, plejeass., rangerformand

	9	210		29.476	2284		33.664	5096	Trafikekspedient
				32.856	2985		37.044	5797	
	10	300		30.286	3094		34.475	5907	Overpakmester
				33.758	3887		37.946	6699	
7. / 12. / 14. / 17.	9	3600	27.192 (29.871) (29.563) (35.368)	29.476 (32.856)	2284	28.568 (31.247) (30.939) (36.744)	33.664 (37.044)	5096	Fenrik/overfenrik/løjtnant/ kaptajn løjtnant af specialgr.
	17			(36.621) (40.819)			(40.809) (44.504)		
	21		(28.223) (38.432) (31.441)	(40.819)		(29.600) (39.808) (32.818)	(44.504)		
			43.621	48.034	4413	44.997	50.642	5645	
8.	2	600	22.200 23.434	23.726 (27.172)	1526 (3738)	23.439 24.741	27.285 (31.248)	3846 (6507)	Medhjælper (nuv. beg.løn: 90 pct. af 8. kl.s beg.løn, jfr. LPL § 5)
	9	1480	24.667 30.025	29.476 32.856	4809 2831	26.043 31.401	33.664 37.044	7621 5643	Assistent, biblioteksass., told- ass., trafikassistent
	11	120		31.120 34.687	6453 4662		35.309 38.875	9266 7474	Assistent, toldassistent, trafikassistent
9.	7	2130	24.667 31.441	27.919 31.120	3252 ÷ 321	26.043 32.818	32.107 35.309	6064 2491	Assistent, kontorassistent af 1. grad
	9	1150		29.476 32.856	4809 1415		33.664 37.044	7621 4226	Assistent, kontorassistent af 1. grad
	12	460		31.975 35.641	7308 4200		36.164 39.829	10121 7011	Kontorassistent af 1. grad
10.	9	530	28.762 31.595	29.476 32.856	714 1261	30.139 32.972	33.664 37.044	3525 4072	1. assistent (sygeplejerske)
	10	2100		30.286 33.758	1524 2163		34.475 37.946	4336 4974	Overbaneformand, togfører, toldvagtimester
	11	310		31.120 34.687	2358 3092		35.309 38.875	5170 5903	Postbudformand/telegraf- budformand
12.	13	2220	29.563 35.368	32.856 36.621	3293 1253	30.939 36.744	37.044 40.809	6105 4065	Lokomotivfører, mekaniker
	14	350		33.758 37.628	4195 2260		37.946 41.703	7007 4959	Overtoldvagtimester, post- vagtimester

Nuv. lkl.	Fore- slået løn- ramme	Antal klassificerede stillinger	Nuv. beg.løn/ slutløn excl. sted- tillæg	Foreslået beg.løn/ slutløn	Forskel	Nuv.beg.løn/ slutløn incl. sted- tillæg a	Foreslået beg.løn/slut- løn incl. hovedstads- områdets stedtillæg	Forskel	Typiske stillingsbetegnelser
		ca.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	
13. / 15.	14 17	50	27.423 (35.445)	33.758 (37.628)	6335	28.799 (36.821)	37.946 (41.703)	9147	Socialrådgiver
			(31.364)	(36.621)		(32.741)	(40.809)		
			38.432	40.819	2387	39.808	44.504	4696	
14.	17	230	28.223	36.621	8398	29.600	40.809	11209	Klitplantør, musiker, skov- foged
			38.432	40.819	2387	39.808	44.504	4696	
15.	15	770	31.364	34.687	3323	32.741	38.875	6134	Over(kontor)assistent
			38.432	38.663	231	39.808	42.617	2809	
	16	190		35.641	4277		39.829	7088	Arrestforvarer, konstruktør, maskin-, værk-/lokomotivm.
				39.726	1294		43.551	3743	
	17	3870		36.621	5257		40.809	8068	Afd.sygeplejerske, lokomotiv- fører, maskinmester, over- (kontor)assistent, overtrafik- assistent, styrmand
				40.819	2387		44.504	4696	
	18	170		37.628	6264		41.703	8962	Kontorfuldmægtig af 2. grad
				41.940	3508		45.475	5667	
17. / 23.	18 26 28	280	31.441 (43.621)	37.628 (41.940)	6187	32.818 (44.997)	41.703 (45.475)	8885	Lærer, overlærer (særforsor- gen)
			(45.345)	(48.034)		(46.722)	(50.642)		
			57.140	(56.525)		58.516	(57.559)		
				(53.540)			(55.162)		
				59.676	2536		59.676	1160	
18.	20	960	37.970	39.726	1756	39.346	43.551	4205	Bogholder, bygn.kond., kont., maskinmester, overstyrm., toldkontr., trafikkontr., værk- mester
			44.575	46.749	2174	45.952	49.567	3615	
	21	1170		40.819	2849		44.504	5158	Kontr., oversygeplejerske, postmester, trafikkontrollør
				48.034	3459		50.642	4690	

	22	210		41.940	3970		45.475	6129	Ingeniør, kontrollør, toldkon-
				49.355	4780		51.739	5787	trollør, trafikkontrollør
21.	24	310	43.236	45.496	2260	44.612	48.513	3901	Toldforvalter, værkimester
			51.643	53.540	1897	53.019	55.162	2143	
	25	640		46.749	3513		49.567	4955	Overtrafikkontrollør, post-
				55.011	3368		56.348	3329	mester, stationsforstander,
									vicetoldinspektør
	26	150		48.034	4798		50.642	6030	Postmester, skibsmaskinchef,
				56.525	4882		57.559	4540	stationsforstander
	27	200		49.355	6119		51.739	7127	Ingeniør, overkontrollør,
				58.079	6436		58.793	5774	vicetoldinspektør
23.	29	120	45.345	56.525	11180	46.722	57.559	10837	Hovedbogholder, skibsmas-
			57.140	63.003	5863	58.516	63.003	4487	skinchef, stationsforstander
	30	90		58.079	12734		58.793	12071	Skibsmaskinchef, told-
				64.736	7596		64.736	6220	inspektør
	31	100		59.676	14331		59.676	12954	Postmester, skibsfører
				66.516	9376		66.516	8000	
	32	200		64.736	19391		64.736	18014	Ingeniør, overbanemester,
				68.346	11206		68.346	9830	toldinspektør
25.	34	370	56.755	74.140	17385	58.131	74.140	16009	Postmester, toldinspektør
			65.239		8901	66.615		7525	
26.	36	810	64.854	89.162	24308	66.230	89.162	22932	Afdelingsingeniør, ambassa-
			68.303		20859	69.679		19483	dør, kontorchef, skovrider
28.	38	110	78.757	113.992	35235	80.134	113.992	33858	Afdelingschef, udenrigsråd
			83.161		30831	84.537		29455	
29.	39	90	92.492	125.771	33279	93.868	125.771	31903	Amtmand, departementschef
30.	40	10	101.776	141.722	39946	103.153	141.722	38569	Ambassadør

For stillingerne i lønramme 35-40 er medregnet generelle tillæg med følgende beløb:

Lønramme	Grundbeløb	Udbetalt beløb	Lønramme	Grundbeløb	Udbetalt beløb
	kr.	kr.		kr.	kr.
35	900	4.251	38	1.800	8.501
36	900	4.251	39	2.400	11.335
37	1.200	5.668	40	3.000	14.169

For så vidt angår de særlige tillæg, der er knyttet til en række stillinger, henvises til de enkelte klassificeringsforslag i udkastets §§ 10-28.

Sammenligning mellem nuværende og foreslåede begyndelses- og slutlønninger pr. 1. juli 1969 for tjenestemandsgupper med generelle tillægsordninger.

Nuv. lkl.	Fore- slået løn- ramme	Antal klassificerede stillinger	Nuv. beg.løn/ slutløn incl. typisk tillægsord- ning excl. stedtillæg	Foreslået beg.løn/ slut- løn incl. ty- pisk tillægs- ordning	Forskel	Nuv.beg.løn/ slutløn incl. typisk tillægsord- ning og sted- tillæg a	Foresl. beg.løn/ slutløn incl. typisk tillægs- ordning og hovedstads- områdets stedtillæg	Forskel	Typiske stillingsbetegnelser
		ca.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	
11.	6	6140	32.226	31.706	÷ 520	33.603	35.782	2179	Politibetjent
			38.354	(34.820)	(÷ 3534)	39.731	(39.009)	(÷ 722)	
	11		35.654	3428		39.843	6240		Politibetjent, overpoliti-
	13		39.221	867		43.409	3678		betjent
			36.540	4314		40.728	7125		Kriminalbetjent, kriminal-
			40.305	1951		44.493	4762		overbetj., overpolitibetj. af
									1. grad
12.	17	1160	36.168	39.455	3287	37.544	43.643	6099	Kriminalassistent af 2. grad,
			41.973	43.653	1680	43.349	47.338	3989	politiassistent af 2. grad
16.	21	400	41.742	43.653	1911	43.118	47.338	4220	Kriminalassistent af 1. grad,
			45.191	50.868	5677	46.567	53.476	6909	politiassistent af 1. grad
14.	16	1770		39.205	106		43.393	2917	Premierløjtnant/kaptajn/
			39.099			40.476			major, søløjtnant af 1. grad/
			(49.308)			(50.684)			kaptajnløjtnant/orlogskapt.
/	21			(44.901)			(48.586)		af linien
17.			(45.035)	(52.837)		(46.412)	(55.445)		
			(58.517)			(59.893)			
/	29			(62.178)			(63.212)		
22.			(65.987)	(69.303)		(67.363)	(69.303)		
			75.040			76.417			
	31			(62.659)			(62.659)		
				69.842	÷ 5198		69.842	÷ 6575	

Polititjenestemænd i lønramme 6, 11, 13, 17 og 21 får ved en ændring af tillægsordningen adgang til at oppebære natpenge og godtgørelse for rådighedstjeneste efter de for andre tjenestemænd gældende regler. Ved fuld omgangstjeneste udgør disse særlige ydelser ca. 2.000 kr. årlig.

22.	29	200	65.987 75.040	59.351 66.153	÷6636 ÷8887	67.363 76.417	60.385 66.153	÷6978 ÷10264	Major/orlogskaptajn af specialgruppen
23.	31	70	52.429 64.224	59.676 66.516	7247 2292	53.806 65.600	59.676 66.516	5870 916	Kriminal-/politikommissær
19. / 24.	16 21 29	300	31.441 (44.960) (49.610) 72.648	35.641 (40.819) (48.034) (56.525) (63.003)	4200	32.818 (46.337) (50.987) 74.024	39.829 (44.504) (50.642) (57.559) (63.003)	7011	Arkivar, forskningsbibliotekar, museumsinspektør
	31			(59.676) 70.767	÷1881		(59.676) (70.767)	÷3257	
19. / 24.	16 21 29	1750	31.441 (44.960) (49.610) 72.648	39.892 (46.487) (57.952) (67.860) (75.755) (72.428) 79.268	8451	32.818 (46.337) (50.987) 74.024	44.080 (50.172) (60.560) (68.894) (75.755) (72.428) 79.268	11262	Dommerfuldmægtig/retsassessor/politifuldmægtig/-assessor, sekretær/fuldmægtig/ekspeditionssekretær
	31				6620			5244	
19. / 24.	16 21 29	400	31.441 (44.960) (49.610) 72.648	35.641 (49.320) (56.535) (65.026) (71.504) (68.177) 75.017	4200	32.818 (46.337) (50.987) 74.024	39.829 (53.005) (59.143) (66.060) (71.504) (68.177) 75.017	7011	Amanuensis
	31				2369			993	
25.	35	800	81.569 90.053	91.026	9457 973	82.945 91.429	91.026	8081 ÷ 403	Kommandørkaptajn, oberstløjtnant
				95.277	13708		95.277	12332	
					5224			3848	
				79.732	86.776	81.108	86.776	5668	Politi-/retsassessor af 1. grad
				79.732		81.108		5668	
				79.732	82.525	81.108	82.525	1417	Afdelingsleder (ved højere læreanstalt)
			79.732		2793	81.108		1417	

Nuv. lkl.	Fore- slået løn- ramme	Antal klassificerede stillinger	Nuv.beg.løn/ slutløn incl. typisk tillægsord- ning excl. stedtillæg	Foreslået beg.løn/slut- løn incl. ty- pisk tillægs- ordning	Forskel	Nuv. beg.løn/ slutløn incl. typisk tillægsord- ning og sted- tillæg a	Foresl. beg.løn/ slutløn incl. typisk tillægs- ordning og hovedstads- områdets stedtillæg	Forskel	Typiske stillingsbetegnelser
		ca.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	
26.	34	200	64.854	78.391	13537	66.230	78.391	12161	Lektor*)
			68.303		10088	69.679		8712	
	36	750	72.648	89.162	16514	74.024	89.162	15138	(Alle tj.m. [bortset fra lektor- rer], der er avanceret fra 19./ 24. lkl. uden at have større biindtægter)
			72.648		16514	74.024		15138	
		30	81.149	99.080	17931	82.525	99.080	16555	Dommer
			81.149		17931	82.525		16555	
27.	37	1280	81.916	105.980	24064	83.292	105.980	22688	Dommer, politimester
			84.980		21000	86.356		19624	
			96.813	105.980	9167	98.189	105.980	7791	Oberst
			99.877		6103	101.253		4727	
				111.647	14834		111.647	13458	
					11770			10394	
			97.379	105.980	8601	98.755	105.980	7225	
			100.443		5537	101.819		4161	
				111.647	14268		111.647	12892	
					11204			9828	
			98.229	105.980	7751	99.605	105.980	6375	
			101.293		4687	102.669		3311	
				111.647	13418		111.647	12042	
					10354			8978	
			94.668	111.647	16979	96.044	111.647	15603	Professor
			97.732		13915	99.108		12539	
			107.420	111.647	4227	108.796	111.647	2851	
			110.484		1163	111.860		÷213	

28.	38	60	88.675	121.076	32401	90.052	121.076	31024	Landsdommer
			93.079		27997	94.455		26621	
				130.994	42319		130.994	40942	
					37915			36539	
29.	39	15	106.661	141.357	34696	108.037	141.357	33320	Højesteretsdommer, rets- præsident

*) I forbindelse med denne klassificering reduceres betalingen for læste overtimer.

Eksempler på beregnede højeste egenpensioner pr. 1. april 1969 fra tjenestemandstillinger i hidtidige lønningsklasser sammenlignet med højeste egenpensioner efter forslaget.

Nuv. lkl.	Lønramme efter forslag nr.	Egenpension pr. 1. april 1969	Egenpension efter forslag	Forskel (4)-(3)	Egenpension pr. 1. april 1969 med tillæg af folkepensionens mindstebeløb (ægtepar)	Egenpension efter forslag med tillæg af 26 pct. af fuld folkepension (ægtepar)	Forskel (7)-(6)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.
2	3	20.492	19.788	÷ 704	23.252	22.665	÷ 587
3	4	20.492	20.208	÷ 284	23.252	23.085	÷ 167
	5	20.492	20.639	147	23.252	23.516	264
6	8	21.332	22.006	674	24.092	24.883	791
	9	21.332	22.487	1.155	24.092	25.364	1.272
7	7	21.332	21.538	206	24.092	24.415	323
	8	21.332	22.006	674	24.092	24.883	791
9	7	22.317	21.538	÷ 779	25.077	24.415	÷ 662
	9	22.317	22.487	170	25.077	25.364	287
	12	22.317	24.010	1.693	25.077	26.887	1.810
10	10	22.405	22.980	575	25.165	25.857	692
	11	22.405	23.488	1.083	25.165	26.365	1.200
11	13	22.493	24.546	2.053	25.253	27.423	2.170
12	13	23.297	24.546	1.249	26.057	27.423	1.366
15	16	24.930	26.244	1.314	27.690	29.121	1.431
	17	24.930	26.841	1.911	27.690	29.718	2.028
16	21	25.013	30.064	5.051	27.773	32.941	5.168
18	20	29.257	29.502	245	32.017	32.379	362
	21	29.257	30.064	807	32.017	32.941	924
	22	29.257	30.642	1.385	32.017	33.519	1.502
21	24	31.863	32.473	610	34.623	35.350	727
	25	31.863	33.116	1.253	34.623	35.993	1.370
	26	31.863	33.779	1.916	34.623	36.656	2.033
22	29	34.928	36.613	1.685	37.688	39.490	1.802
	31	34.928	38.149	3.221	37.688	41.026	3.338
23	29	35.942	36.613	671	38.702	39.490	788
	30	35.942	37.370	1.428	38.702	40.247	1.545
24	31	36.561	38.149	1.588	39.321	41.026	1.705
	34	36.561	41.484	4.923	39.321	44.361	5.040
25	34	39.001	41.484	2.483	41.761	44.361	2.600
	35	39.001	43.293	4.292	41.761	46.170	4.409
26	36	43.039	46.196	3.157	45.799	49.073	3.274
27	37	45.480	50.453	4.973	48.240	53.330	5.090
28	38	50.945	55.198	4.253	53.705	58.075	4.370
29	39	53.798	59.111	5.313	56.558	61.988	5.430
30	40	60.294	60.423	129	63.054	63.300	246

Eksempler på beregnede højeste enkepensioner pr. 1. april 1969 fra tjenestemandsstillinger i hidtidige **lønningsklasser** sammenlignet med højeste ægtefællepensioner efter forslaget.

Nuv. lkl.	Lønramme efter forslag nr.	Enkepension pr. 1. april 1969	Ægtefællepension efter forslag	Forskel (4)-(3)	Enkepension pr. 1. april 1969 med tillæg af folkepensionens mindstebeløb (enlige)	Ægtefællepension med tillæg af 26 pct. af fuld folkepension (enlige)	Forskel (7)-(6)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.
2	3	16.374	15.886	÷ 488	18.210	17.795	÷ 415
3	4	16.374	16.166	÷ 208	18.210	18.075	÷ 135
	5	16.374	16.454	80	18.210	18.363	153
6	8	17.043	17.365	322	18.879	19.274	395
	9	17.043	17.686	643	18.879	19.595	716
7	7	17.043	17.053	10	18.879	18.962	83
	8	17.043	17.365	322	18.879	19.274	395
9	7	17.866	17.053	÷ 813	19.702	18.962	÷ 740
	9	17.866	17.686	÷ 180	19.702	19.595	÷ 107
	12	17.866	18.701	835	19.702	20.610	908
10	10	17.936	18.014	78	19.772	19.923	151
	11	17.936	18.353	417	19.772	20.262	490
11	13	18.007	19.058	1.051	19.843	20.967	1.124
12	13	18.500	19.058	558	20.336	20.967	631
15	16	21.090	20.190	÷ 900	22.926	22.099	÷ 827
	17	21.090	20.588	÷ 502	22.926	22.497	÷ 429
16	21	21.139	22.737	1.598	22.975	24.646	1.671
18	20	22.296	22.362	66	24.132	24.271	139
	21	22.296	22.737	441	24.132	24.646	514
	22	22.296	23.123	827	24.132	25.032	900
21	24	23.792	24.343	551	25.628	26.252	624
	25	23.792	24.772	980	25.628	26.681	1.053
	26	23.792	25.214	1.422	25.628	27.123	1.495
22	29	24.179	27.103	2.924	26.015	29.012	2.997
	31	24.179	28.128	3.949	26.015	30.037	4.022
23	29	24.852	27.103	2.251	26.688	29.012	2.324
	30	24.852	27.608	2.756	26.688	29.518	2.829
24	31	27.620	28.128	508	29.456	30.037	581
	34	27.620	30.351	2.731	29.456	32.260	2.804
25	34	29.019	30.351	1.332	30.855	32.260	1.405
	35	29.019	31.557	2.538	30.855	33.466	2.611
26	36	30.055	33.492	3.437	31.891	35.401	3.510
27	37	31.454	36.331	4.877	33.290	38.240	4.950
28	38	35.622	39.494	3.872	37.458	41.403	3.945
29	39	37.263	42.103	4.840	39.099	44.012	4.913
30	40	39.630	42.978	3.348	41.466	44.887	3.421

