

Udskriftsdato: 9. januar 2026

CIS nr 9013 af 15/12/2015 (Gældende)

Cirkulæreskrivelse om løn- og ansættelsesvilkår for civilt ansatte tjenestemandslignende under Forsvarsministeriets myndighedsområde inden for Centralforeningen for Stampersonels forhandlingsområde (tidligere Forsvarets Civil-Etat).

Ministerium: Forsvarsministeriet

Journalnummer: 011

Cirkulæreskrivelse om løn- og ansættelsesvilkår for civilt ansatte tjenestemandslignende under Forsvarsministeriets myndighedsområde inden for Centralforeningen for Stampersonels forhandlingsområde (tidligere Forsvarets Civil-Etat).

Ref. :

- a. Bekendtgørelse af hovedaftale i henhold til lov nr. 291 af 18. juni 1969 om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken (hovedaftalen af 1969) – bekendtgørelse nr. 515 af 28. november 1969.
- b. Cirkulære nr. 12133 (tidligere kundgørelse for Forsvaret B 4-22) om anvendelse af ansættelsesformer for militært og civilt personel, der er ansat under Forsvarsministeriet af 1. juli 2001.
- c. Cirkulære om opslag af stillinger og lønnede hverv i staten af 26. juni 2013 (Modst.nr. 017-13) og bekendtgørelse om opslag af tjenestemandsstillinger i staten (bekendtgørelse nr. 302 af 26. marts 2010).
- d. Cirkulære nr. 62 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet af 14. juni 2002.
- e. Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer af 21. januar 2009 (Perst.nr. 001-09).
- f. Cirkulære om aftale om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer af 15. marts 2007 (Perst.nr. 032-07).
- g. Aftale mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II om pensionsforhold for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte under Forsvarsministeriets myndighedsområde inden for Forsvarets Civil-Etats forhandlingsområde af 29. november 2004.
- h. Cirkulære om aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten af 9. juni 2015 (Modst. nr. 018-15).

Bilag:

- 1. Aftale af 22. juni 2015 mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Centralorganisationen af 2010 og Centralforeningen for Stampersonel om nyt lønsystem for tjenestemænd og tjenestemandslignende civilt ansatte under Forsvarsministeriets myndighedsområde inden for Centralforeningen for Stampersonels forhandlingsområde.
- 2. Aftale af 1. marts 2013 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Centralorganisationen af 2010 om ydelse af kvalifikations- og funktionstillæg til visse ansatte i Forsvarets Bygnings- og Etablissementstjeneste (FBE-aftalen).
- 3. Aftale af 15. juni 2011 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Centralorganisationen af 2010 om kvalifikations- og funktionstillæg mv.
- 4. Tidligere aftale af 2. december 2008 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om ydelse af funktionstillæg (sagsbehandlertillæg). Aftalen er bortfaldet.
- 5. Aftaler af 28. oktober 2009 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om uddannelse – aftale A, B, C, D.
- 6. Protokollat af 31. marts 2006 om døgtjeneste (personale ved de operative logistiske enheder ved Flådestation Frederikshavn og Flådestation Korsør).

7. Protokollat af 26. februar 2007 om kontinuerlig drift ved Forsvarets Efterretningstjeneste - Ydre vagt Sandagergård.

8. Aftale af 20. januar 2009 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om afvigende normperiode (civile vagtbetjente i Hvidovre og Ballerup).

9. Aftale mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om værkmares/overværkmares deltagelse i vagttjeneste ved JHNSG med ikrafttræden 1. januar 2012.

10. Aftale af 5. januar 2012 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om deltagelse i vinterberedskab.

11. Lokalaftale af 3. marts 2008 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om timetil-læg til faglærte arbejdere, der udsendes på tjenesterejsevilkår til international tjeneste.

12. Aftale af 6. januar 2010 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om timetillæg til ufaglært personel på udrykkerhold.

Bilag kan rekvireres ved henvendelse til Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

1. FORMÅL

Bestemmelsen fastlægger - med baggrund i de indgåede aftaler - reglerne for ansættelse og aflønning af civilt personale under Centralforeningen for Stampersonels (CS) forhandlingsområde (tidligere Forsvarets Civil-Etat).

2. DÆKNINGSOMRÅDE

Denne bestemmelse omfatter civile tjenestemandslignende ansatte inden for Centralforeningen for Stampersonels (tidligere Forsvarets Civil-Etat) forhandlingsområde.

Bestemmelsen er gældende for Forsvarsministeriet med tilhørende myndigheder og institutioner.

Kompetencen til at indgå aftaler med Centralforeningen for Stampersonel under Forsvarsministeriets myndighedsområde er delegeret fra Moderniseringsstyrelsen via Forsvarsministeriet til Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Øvrige myndigheder kan derfor ikke uden bemyndigelse indgå aftaler med Centralforeningen for Stampersonel.

3. ANSÆTTELSE

3.1. Ansættelsesvilkår.

Ansættelse på tjenestemandslignende vilkår kan kun ske i særlige tilfælde.

3.1.1. Ansættelse på tjenestemandslignende vilkår.

De eneste stillinger, der opslås på tjenestemandslignende vilkår er:

Kaserneassistent

Kaserneforvalter

Kasernemester 5-1

Materielforvalter

Materielmester 2,1

Værkmester

Overværkmester 2,1

Køredommer 2,1

Ansættelse sker på tjenestemandslignende vilkår inden for Centralforeningen for Stampersonels (tidligere Forsvarets Civil-Etats) forhandlingsområde med de vilkår, der fremgår af denne bestemmelse.

3.1.2. Allerede ansatte på tjenestemandslignende vilkår.

Hvis en allerede tjenestemandslignende ansat medarbejder søger en ny stilling – indplaceret og opslået på overenskomstvilkår – kan medarbejderen bibeholde sine tjenestemandslignende ansættelsesvilkår, hvis stillingsskiftet er inden for den pågældendes søjle.

3.1.3. Allerede ansatte tjenestemænd (se note 1).

Hvis en allerede ansat tjenestemand søger en ny stilling - opslået på overenskomstvilkår - kan medarbejderen udelukkende bibeholde sine nuværende ansættelsesvilkår, hvis der er tale om direkte advancement indenfor samme søjle/gruppe. De 5 søjler er: kontor, kaserne, materiel, værkmaster og cafeteria (se note 2).

Hvis der ikke er tale om direkte advancement, kan Forsvarsministeriets Personalestyrelse ansøge Forsvarsministeriet om tilladelse til, at medarbejderen kan bibeholde sine tjenestemandsvilkår i den nye stilling.

3.2. Ansættelse.

Ansættelse sker som udgangspunkt varigt med 3 måneders prøvetid jf. pkt. 4. Ansættelse kan desuden ske tidsbegrænset.

Bestemmelser om ansættelses-, udnævnelses- og afskedigelseskompetence fastsættes af Forsvarsministeriet eller dertil delegerede myndigheder.

3.2.1. Den ansattes pligter.

Med afsæt i tjenestemandslovens §§ 10-12 har den ansatte følgende pligter:

Den ansatte skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Den ansatte er for så vidt angår arbejdsstandsning også forpligtet til at overholde disse regler, og der er derfor ikke adgang til at iværksætte arbejdsstandsning.

Inden for sit ansættelsesområde har den ansatte pligt til at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end hans egen.

Inden for sit ansættelsesområde har en ansat pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i sine tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører,

at stillingen ikke længere kan anses for passende for ham. I samme omfang kan det pålægges ham at overtage en anden stilling.

Såfremt ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødvendigt, kan det efter forhandling med vedkommendes organisation pålægges en ansat at overtage en stilling uden for sit hidtidige ansættelsesområde, i hvilken tjenesten efter sin karakter svarer til hans hidtidige stilling, og som må anses for passende for ham.

Hvis en varigt ansat, der ikke har nået efterlønsalderen (se note 3) af helbredsmæssige grunde bliver uegnet til at varetage tjenesten i sin stilling, kan det pålægges ham at overtage en stilling inden for hans hidtidige ansættelsesområde, som må anses for passende for ham. Efter forhandling med vedkommendes organisation kan de endvidere pålægges ham at overtage en passende stilling uden for hans hidtidige ansættelsesområde.

Derudover er den ansatte omfattet af tjenestemandslovens §§ 14-18, der vedrører tjenestebolig, ombud og bibeskæftigelse.

3.2.2. Suspension og disciplinær forfølgning.

Den ansatte er i forhold til tjenesteforseelser, strafbare forhold, suspension og disciplinær forfølgning omfattet af reglerne i tjenestemandslovens §§ 19 – 24.

3.2.3. Grundlæggende ansættelsesvilkår.

Løn og andre ansættelsesvilkår for personale, der er omfattet af denne bestemmelse, fastsættes ved aftale mellem Finansministeren og de i tjenestemandslovens § 49 nævnte centralorganisationer og/eller mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Centralorganisationen af 2010 og Centralforeningen for Stampersonel.

Såfremt den ansatte i medfør af reglerne om beordring jf. 1. afsnit i pkt. 3.2.1 eller af ham anden utilregnelig årsag overgår til en stilling, der er henført til en lavere basisløn end den hidtidige, ydes der ham et personligt tillæg til udligning af vedkommende et personligt tillæg til udligning af lønforskellen.

Tillægget bortfalder i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere basisløn.

Den ansættende myndighed kan give den ansatte tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode.

Der kan ydes anden tjenestefrihed uden for den egentlige ferie efter samme regler, som er gældende for tjenestemænd.

Den ansatte er omfattet af bestemmelserne i funktionærloven om ydelse af fratrædelses-godtgørelse og efterløn/efterindtægt.

4. OPSIGELSE OG AFSKED

Opsigelsesreglerne følger funktionærloven. Ansættelsen er på prøve og kan i første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag fra ansættelsesmyndighedens side. Medarbejderen er berettiget til at opsiges ansættelsesforholdet uden varsel, når ikke andet er aftalt.

Den ansatte kan, efter prøvetids udløb, opsiges sin stilling med 1 måneds varsel til udløbet af en kalendermåned.

Ansættelsesmyndigheden kan, efter prøvetids udløb, opsiges med følgende varsel til udløbet af en kalendermåned:

Med et varsel på 1 måned inden udløbet af 5 måneder

Med et varsel på 3 måneder inden udløbet af 2 år og 9 måneder

Med et varsel på 4 måneder inden udløbet af 5 år og 8 måneder

Med et varsel på 5 måneder inden udløbet af 8 år og 7 måneder

Med et varsel på 6 måneder herefter

Afsked kan dog ske med kortere varsel eller uden varsel, såfremt den er begrundet i, at den ansatte som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller lignende ikke kan forblive i stillingen.

4.1. Overgangsbestemmelser.

For medarbejdere, der er ansat før den 1. januar 1979, gælder bestemmelsen således, at kontraktligt aftalte rettigheder bevares, og således at vedkommende ikke er omfattet af bestemmelserne om:

- Suspension og disciplinær forfølgning,
- Funktionærlovens opsigelsesvarsler (for stillinger, som ikke kan henføres til funktionærloven),
- Funktionærlovens regler om ydelse af efterløn (for stillinger, som ikke kan henføres til funktionærloven).

5. OPSLAG

Ansættelse sker efter offentligt opslag efter reglerne i cirkulære om opslag af stillinger og lønnede hvern i staten og opslagsbekendtgørelsen.

6. BARSEL, TJENESTEREJSER, FERIE MV.

Vedrørende graviditet, barsel og adoption, dækning af merudgifter til tjenesterejser, tjenesteboliger, lejeboliger og flyttegodtgørelse anvendes de for tjenestemænd gældende regler tilsvarende. Det samme gør sig gældende vedrørende ferie, hvor intet andet er aftalt.

7. ANSÆTTELSESBEVIS

Arbejdsgiveren skal give arbejdstageren oplysninger om vilkårene for ansættelsesforholdet i henhold til ref. d.

8. LØN OG TILLÆG

Alle ansatte er overgået til ny løn med virkning fra 1. oktober 2006. Lønssystemet er etableret i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftalen om nye lønsystemer.

Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg og kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn.

Tillæg kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg. Aftaler om individuelle tillæg indgås med tillidsrepræsentanten.

Aftaler om tillæg kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale.

Basislønindplacering fremgår af § 3 i aftale af 22. juni 2015 mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Centralorganisationen af 2010 og Centralforeningen af Stampersonel om nyt lønsystem for tjenestemænd og tjenestemandslignende civilt ansatte under Forsvarsministeriets myndighedsområde inden for Centralforeningen for Stampersonels forhandlingsområde jf. bilag 1.

8.1. CENTRALT FORHANDLEDE TILLÆG

Tillæg ydes i henhold til indgåede aftaler, og kun når betingelserne i aftalen er opfyldt.

8.1.1. Aftale af 1. marts 2013 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Centralorganisationen af 2010 om ydelse af kvalifikations- og funktionstillæg til visse ansatte i Forsvarets Bygnings- og Etablissementstjeneste (FBE-aftalen) jf. bilag 2.

Der ydes tillæg i henhold til aftalen, når betingelserne i aftalen er opfyldt. Alle tillæg i aftalen er pensionsgivende.

Kvalifikationstillæggene i aftalen er stillingsspecifikke og ydes kun til ansatte, der var ansat i stillingen før 1. april 2013 og har bestået den til stillingen krævede uddannelse. Ansatte i de omfattede stillinger, der er påbegyndt den påkrævede uddannelse inden 1. april 2013, kan oppebære tillægget, når uddannelsen er afsluttet.

En allerede ansat medarbejder, der skifter fra en stilling omfattet af aftalen, til en anden stilling omfattet af aftalen, vil kunne oppebære ”nyt” kvalifikationstillæg i henhold til aftalen.

Medarbejdere, der ansættes efter 1. april 2013 kan ikke oppebære de i aftalen nævnte kvalifikationstillæg.

Funktionstillæggene i aftalen kan oppebæres af alle medarbejdere, herunder medarbejdere der ansættes efter den 1. april 2013.

Kvalifikationstillæg og funktionstillæg nævnt i aftalen ydes så længe funktionen bestrides, og bortfalder uden yderligere varsel ved funktionens bortfald.

De i aftalens § 7 nævnte funktionstillæg til stillingerne: FBE-DOS02, FBE-DOS04, FBE-DSS06, FBE-PDS07 ydes fortsat til de personer, der sidder i direkte overførte stillinger og stabsnumre. Der kan maksimalt ydes 4 funktionstillæg.

8.1.2. Aftale af 15. juni 2011 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Centralorganisationen af 2010 om kvalifikations- og funktionstillæg mv. jf. bilag 3.

Der ydes tillæg i henhold til aftalen, når betingelserne i aftalen er opfyldt. Alle tillæg i aftalen er pensionsgivende.

Personel beskæftiget med sikkerhedsrådgivning:

Til ansatte, der er beskæftiget med sikkerhedsrådgivning, ydes et funktionstillæg jf. pkt. 6 i aftalen. Sikkerhedsrådgivere er etableret i henhold til Trafikstyrelsens bekendtgørelse nr. 543 af 12. juni 2012 om sikkerhedsrådgivere for transport af farligt gods. Der er kun sikkerhedsrådgivere ved Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse og Søværnets Operative Logistiske Støttecenter (OPLOG).

Assisterende sikkerhedsofficerer:

Til assisterende sikkerhedsofficerer ydes der et funktionstillæg jf. pkt. 7 i aftalen.

Assisterende sikkerhedsofficerer findes ved Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse, Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, Forsvarsakademiet, Forsvarsministeriets Personalestyrelse og i Forsvaret Efterretningstjeneste.

Materielmestre i stillinger som sektionschefer ved det tidligere SOK:

Til materielmestre i stillinger som sektionschefer ved Marinestaben i stillingerne ved Søværnets Operative Logistiske Støttecenter Frederikshavn (OLSF-4200A) og Korsør (OLSK-BFS01) ydes et funktionstillæg jf. pkt. 10 i aftalen. Tillæg ydes til de personer, der sidder i direkte overførte stillinger og stabsnumre.

Ledelsestillæg:

Til ledere i særlige stillinger, hvor den primære funktion i stillingen er ledelse, og hvor stillingen er indplaceret i løngruppe 13, ydes et ledelsestillæg jf. § 1, pkt. 9 og § 2. Følgende betingelser skal derudover være opfyldt:

Stillingsindehaveren skal have ledelsesansvar for et større antal medarbejdere og/eller et komplekst område. Stillingsindehaveren skal have både en almen uddannelse og en fagorienteret uddannelse af 3 - 6 års varighed og et tilsvarende relevant og effektivt erfaringsniveau på 3 – 6 år.

Tillægget kan maksimalt gives til 16 medarbejdere, der opfylder kriterierne. Tildelingen af ledelsestillæg kan kun ske efter aftale mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomster og Forretningsstøtte og Centralforeningen for Stampersonel.

Ledelsestillæg kan ikke oppebæres, hvis den pågældende ydes tillæg i henhold til pkt. 8.1.3. om det tidligere sagsbehandlertillæg eller ydes funktionstillæg til sektionschefer (sektionscheftillæg) i Forsvarets Efterretningstjeneste.

8.1.3. Tidligere sagsbehandlertillæg (lønkode 3554).

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011 bortfaldt aftale mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat af 2. december 2008 om ydelse af funktionstillæg (sagsbehandlertillæg) pr. 31. marts 2011 jf. bilag 4.

Afdelingsledere der pr. 31. marts 2011 oppebar tillægget fik det konverteret til et personligt funktionstillæg svarende til samme beløb som det hidtidige sagsbehandlertillæg (2 satser). Det er en betingelse for fortsat at modtage tillægget, at man som hovedfunktion er sagsbehandlende afdelingsleder. Afdelingsledere, der modtager tillægget, bliver på den sats, som de var på pr. 31. marts 2011. Nye afdelingsledere kan således ikke modtage tillægget.

Tillægget kan ikke oppebæres, såfremt der indgås lokale aftaler, der supplerer tillægget.

Eventuel opsigelse af funktionstillæg sker i henhold til de almindelige regler for opsigelse af funktionstillæg.

9. PENSION

Den ansatte er omfattet af pensionsordning jf. § 5 i aftale af 22. juni 2015 mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Centralorganisationen af 2010 og Centralforeningen for Stampersonel jf. bilag 1.

Ved nyansættelser indbetales der pension til CO10 pension i PFA. Pensionsbidraget udgør 18 pct. af de pensionsgivende lønde. 1/3 af pensionsbidraget anses for at være den ansattes eget bidrag.

10. UDDANNELSE

Der er indgået uddannelsesaftaler indenfor følgende områder:

A: Cafeteriaområdet (se note 4)

B: Kaserneområdet

C: Værkmesterområdet

D: Materielområdet

Uddannelseskravene fremgår af de enkelte uddannelsesaftaler og deres bilagte skema. Aftalerne findes i bilag 5.

Anden uddannelse på tilsvarende niveau kan være kvalificerende i forhold til ansættelsen. Ligeledes kan ansøgers alder og erfaring medføre hel eller delvis dispensation fra uddannelseskravene. Før ansættelsen skal sagen drøftes mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Bemanding og Centralforeningen for Stampersonel.

Det gælder generelt for uddannelsesaftalerne, at hvis ansøger ikke har bestået de aftalte fag på Akademiuddannelsen, kan ansøger, såfremt vedkommende vurderes egnet, ansættes på betingelse af, at ansøger forpligter sig til at gennemføre disse inden for en periode på 3 – 5 år fra ansættelsestidspunktet.

11. ARBEJDSSTID OG YDELSER

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten jf. ref. h.

Derudover gælder følgende lokalaftaler/protokollater om arbejdstid:

- Aftale af 7. december 2005 om opsparring og afvikling af frihed (fridøgnbank) jf. FPTBST 202-16 (2013-11) om opsparring og afvikling af frihed (fridøgnbank).
- Protokollat af 31. marts 2006 om døgtjeneste (personel ved de operative logistiske enheder ved Flådestation Frederikshavn og Flådestation Korsør) jf. bilag 6.
- Protokollat af 26. februar 2007 om kontinuerlig drift ved Forsvarets Efterretningstjeneste – ydre vagt Sandagergård jf. bilag 7.
- Aftale af 20. januar 2009 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om afvigende normperiode (civile vagter i Hvidovre og Ballerup) jf. bilag 8.
- Aftale mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om værk mestre/overværkmestres deltagelse i vagttjeneste ved JHNSG med ikrafttræden 1. januar 2012 jf. bilag 9.
- Aftale af 5. januar 2012 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om deltagelse i vinterberedskab jf. bilag 10.

11.1. Ydelser i forbindelse med udsendelse på tjenesterejsevilkår til internationale operationer.

I henhold til reglerne i FPTBST 560-16 (2012-03) om timetillæg under udsendelse på tjenesterejsevilkår til internationale operationer ydes der et ikke-pensionsgivende timetillæg til faglærte arbejdere samt ufaglært personel på udrykkerhold, hvis betingelserne i aftalerne og bestemmelsen er opfyldt.

Tillæg ydes i henhold til følgende aftaler:

- Lokalaftale af 3. marts 2008 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om timetillæg til faglærte arbejdere, der udsendes på tjenesterejsevilkår til international tjeneste (L-08-AF-046-002).
- Aftale af 6. januar 2010 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat om timetillæg til ufaglært personel på udrykkerhold (L-08-AF-046-0010).

11.2. Ydelser i forbindelse med internationale operationer (INTOPS).

Ansatte, der er udsendt i internationale operationer, honoreres i henhold til gældende regler i FPSBST 564-1 (2015-10) vedrørende ydelser for personel udsendt til tjeneste i internationale operationer (INTOPS).

12. SAGSBEHANDLENDE AFDELING

Ansvar for vedligeholdelse af denne bestemmelse påhviler Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomster og Forretningsstøtte, Civile Overenskomster.

13. IKRAFTTRÆDELSE

Bestemmelsen har virkning fra den 15. december 2015. De enkelte aftaler har dog virkning fra de datoer, der fremgår af de enkelte aftaler.

Note:

- 1) Der kan ikke ske nyansættelser på tjenestemandsvilkår (lukket gruppe). Ansættelsesvilkår for tjenestemænd er reguleret i tjenestemandsløven samt de nævnte punkter i ref.
- 2) Cafeteria søjlen er efter udlicitering ikke aktuel.
- 3) jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.
- 4) Uddannelsesaftalen på cafeteriaområdet er efter udlicitering ikke aktuel.

Forsvarsministeriet, den 15. december 2015

PETER CHRISTENSEN

/ Laila Reenberg