

Udskriftsdato: 3. januar 2026

CIR1H nr 10104 af 18/11/2025 (Gældende)

Cirkulære om organisationsaftale for visse operative medarbejdere og ledere og aftale om nyt lønsystem for visse operative tjenestemænd i Naviair

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2024-3144

Cirkulære om organisationsaftale for visse operative medarbejdere og ledere og aftale om nyt lønsystem for visse operative tjenestemænd i Naviair

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010 har indgået vedlagte organisationsaftale for visse operative medarbejdere og ledere i Naviair. Organisationsaftalen omfatter flyvelederassistentaspiranter, flyvelederassistenter, apron tower flyveledere, information flyveledere, simulatoroperatører, teamchefer, ledere og chefer i Naviair.

Organisationsaftalen udgør sammen med fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten) det samlede overenskomstgrundlag.

2. Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 er der aftalt forhøjelse af stillingstillæg, jf. § 12, stk. 1 og stk. 2. Forhøjelserne har virkning fra den 1. april 2025.

3. Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 er der aftalt, at Protokollat af 10. april 2013 om udvidelse af dækningsområdet for organisationsaftale for visse operative medarbejdere og ledere i Naviair indarbejdes i organisationsaftalen. Herudover er der aftalt en forhøjelse af Færø-tillægget jf. § 10, stk. 3. Forhøjelserne har virkning fra den 1. april 2025.

4. Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 er det aftalt, at færø-tillægget i organisationsaftale for visse operative medarbejdere og ledere i Naviair forhøjes, jf. organisationsaftalens § 13. Ligeledes forhøjes Færø-tillægget i aftale om nyt lønsystem for visse operative tjenestemænd i Naviair, jf. aftalens § 12. Forhøjelserne har virkning fra den 1. april 2025, hvor de også bliver pensionsgivende.

5. I aftalen om nyt lønsystem for visse operative tjenestemænd i Naviair er tilføjet et nyt § 17, stk. 12.

6. Alle grundbeløb er justeret til 31. marts 2012-niveau.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 18. november 2025 Samtidig ophæves cirkulære af den 26. marts 2010 om organisationsaftale for visse operative medarbejdere og ledere og aftale om nyt lønsystem for visse operative tjenestemænd i Naviair (Medst. nr. 015-10).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 18. november 2025

FREJA LINDGAARD

Organisationsaftale for visse operative medarbejdere og ledere i Naviair

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

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter flyvelederassistentaspiranter, flyvelederassistenter, apron tower flyveledere, information flyveledere, simulatoroperatører, teamchefer, ledere og chefer i Naviair.

Stk. 2. Organisationsaftalen omfatter ikke stillinger, der er klassificeret i lønramme 37 og højere, eller som efter aftalens ikrafttræden klassificeres i lønramme 37 eller højere.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i § 1, stk. 4, nr. 1, i fællesoverenskomsten finder organisationsaftalen anvendelse for ansatte, der som personlig ordning har bevaret ret til tjenestemandspension mv. Disse ansatte er ikke omfattet af § 15 (om pension).

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 3:

Ansatte, der som en personlig ordning har bevaret ret til tjenestemandspension mv., bevarer retten til forudlønning.

§ 2. Lønssystemet mv.

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

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn, jf. §§ 3-9, og en tillægsdel, jf. §§ 11-13. Tillægssdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultat-løn.

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

Stk. 4. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 5. Den timeløn, der lægges til grund ved beregning af overarbejdsgodtgørelse, udgør 1/1924 af den samlede faste løn (inkl. evt. personligt tillæg (udligningstillæg) samt eventuelle tillæg, der er videreført fra det gamle lønssystem, men ekskl. eventuelle rådighedstillæg). Dertil ydes overtidstillæg efter reglerne i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Basisløn og tillæg reguleres i henhold til rammeaftalen om nye lønssystemer. Eventuelle tillæg, som tidligere har været uregulerede, reguleres fortsat ikke.

§ 3. Basisløn

Flyvelederassistentaspiranter aflønnes med en basisløn på 220.191 kr.

Stk. 2. De ansatte indplaceres i løngruppe 1-3, jf. §§ 4-6, i nedenstående basislønforløb efter løngruppe og i forhold til anciennitet.

Basislønnen udgør:

Basisløntrin	Basisløn
1	235.919 kr.
2	249.025 kr.
3	268.685 kr.
4	288.345 kr.
5	301.452 kr.
6	314.558 kr.
7	332.908 kr.
8	351.257 kr.

Stk. 3. Medmindre andet er anført for den enkelte løngruppe, er basisløntrinnene 2-årige.

Stk. 4. Teamchefer, ledere og chefer indplaceres i løngruppe 4-6, jf. §§ 7-9, med de deri nævnte basislønninger.

§ 4. Løngruppe 1

Til **løngruppe 1** henføres stillinger som Apron Tower flyveledere og Information flyveledere.

Stk. 2. Løngruppe 1 indplaceres i basislønforløbet 3-8.

§ 5. Løngruppe 2

Til **løngruppe 2** henføres stillinger som flyvelederassistenter i København og simulatoroperatører.

Stk. 2. Løngruppe 2 indplaceres i basislønforløbet 2-7.

§ 6. Løngruppe 3

Til **løngruppe 3** henføres stillinger som flyvelederassistenter i Ålborg.

Stk. 2. Løngruppe 3 indplaceres i basislønforløbet 1-7, hvor trin 1 og 2 er 1-årige. Øvrige basisløntrin er 2-årige.

Med virkning fra **den 1. april 2025** ophæves løngruppe 3.

§ 7. Løngruppe 4

Til løngruppe 4 henføres stillinger som teamchefer samt provinschefer. Teamchefer/provinschefer har ansvaret for et fagligt område samt den faglige koordination og personaleledelse af enheden.

Basislønnen er: 376.159 kr.

§ 8. Løngruppe 5

Til løngruppe 5 henføres stillinger som ledere. Ledere har ansvaret for et bredere fagligt område samt ledelsesansvar for enheden.

Basislønnen er: 441.037 kr.

§ 9. Løngruppe 6

Til løngruppe 6 henføres stillinger som chefer. Chefer har ansvaret for et større fagligt område samt ledelsesansvar for et større antal underordnede.

Basislønnen er: 471.838 kr.

§ 10. AFIS-operatorer samt FIC- og AFIS-aspiranter

Nyansættelse af AFIS-operatorer i Naviair til tjeneste ved Vágar Lufthavn samt af FIC- og AFIS aspiranter sker i henhold til denne aftale med aflønning efter følgende bestemmelser.

Stk. 2. FIC- og AFIS-aspiranter aflønnes med en basisløn svarende til flyvelederassistentaspiranter, jf. § 3, stk. 1. Til AFIS aspiranter ved Vágar Lufthavn ydes endvidere et ikke pensionsgivende færøtillæg på 21.600 kr.

Stk. 3. AFIS-operatorer ved Vágar Lufthavn aflønnes efter følgende basislønforløb og med følgende ikke pensionsgivende færøtillæg, som ydes under tjeneste på Færøerne:

Trin	Basisløn	Færøtillæg
1	270.000 kr.	21.600 kr. pr. år.
2	275.000 kr.	24.200 kr. pr. år.
3	290.000 kr.	24.200 kr. pr. år.
4	300.000 kr.	24.200 kr. pr. år.
5	315.000 kr.	26.300 kr. pr. år.

Trin er 2-årige.

Med virkning fra **den 1. april 2025** ændres færøtillægget efter § 10, stk. 3 til:

Trin	Basisløn	Færøtillæg
1	270.000 kr.	39.800 kr. pr. år.
2	275.000 kr.	42.400 kr. pr. år.
3	290.000 kr.	42.400 kr. pr. år.
4	300.000 kr.	42.400 kr. pr. år.
5	315.000 kr.	44.500 kr. pr. år.

Trin er 2-årige.

Tillæggene er pensionsgivende.

§ 11. Tillæg mv.

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

Stk. 2. Der kan lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., det vil sige på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg, jf. § 14.

Stk. 4. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats, jf. § 15.

Stk. 5. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 12. Stillingstillæg

Til løngruppe 1 ydes et pensionsgivende stillingstillæg på 54.700 kr. pr. år.

Med virkning fra **den 1. april 2025** forhøjes tillægget til 62.700 kr. pr. år.

Stk. 2. Til løngruppe 2 og 3 ydes et pensionsgivende stillingstillæg på 45.500 kr. pr. år.

Med virkning fra **den 1. april 2025** forhøjes tillægget for løngruppe 2 til 52.500 kr. pr. år.

Med virkning fra **den 1. april 2025** er stillingstillægget pensionsgivende med 18,4 pct.

Cirkulærebemærkning til § 12:

Tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse, bevarer et eventuelt forhøjet stillingstillæg efter aftalen om nyt lønsystem for visse operative tjenestemænd i Naviair som en personlig ordning, jf. § 17, stk. 11 i aftale om nyt lønsystem for visse tjenestemænd i Naviair.

§ 13. Færø-tillæg

Det særlige tillæg for provinschefer med tjeneste på Færøerne udgør 32.100 kr. pr. år.

Med virkning fra **den 1. april 2025** forhøjes Færø-tillægget til 50.300 kr. pr. år og bliver pensionsgivende med 18,4 pct.

§ 14. Forhandling og aftale af varige og midlertidige tillæg

Aftaler om varige og midlertidige tillæg til ansatte i løngruppe 1-4, samt for AFIS-operatører ved Vágar Lufthavn og FIC- og AFIS-aspiranter, indgås mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation eller den, som organisationen har delegeret forhandlings- og aftaleretten til.

Stk. 2. Aftaler om varige og midlertidige tillæg til ansatte i løngruppe 5 og 6 indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af den forhandlingsberettigede organisation. Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

Stk. 3. Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan den forhandlingsberettigede organisation inden for en frist af 10 arbejdsdage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingerne kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt et sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen. Ved beregning af fristen ses bort fra perioden 1.- 15. juli. Fristen kan ved aftale forlænges.

Stk. 4. Såfremt den ansatte ikke selv ønsker at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftale herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 15. Forhandling og aftale af engangsvederlag

Engangsvederlag til ansatte i løngruppe 1-4 aftales mellem ledelsen og den forhandlingsberettigede organisation eller den, som organisationen har delegeret forhandlings- og aftaleretten til.

Stk. 2. For ansatte i løngruppe 5 og 6 fastsættes engangsvederlag af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som honorering af særlig indsats, resultatløn og honorering af merarbejde.

§ 16. Pension

Indbetaling af pensionsbidrag sker efter reglerne i LC/CO10-fællesoverenskomsten. 1/3 af pensionsbidraget anses for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 2. Pensionsbidraget indbetales til CO10 Pension i PFA.

§ 17. Pension for tjenestemænd overgået til overenskomstansættelse

Ansatte, der er overgået til overenskomstansættelse fra ansættelse som tjenestemand og som personlig ordning har bevaret retten til tjenstemandspensionsdækning, er omfattet af vedlagte aftale om pensionsforhold, jf. bilag. 1.

Stk. 2. Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. af tillægget.

Med virkning fra **den 1. april 2025** udgør pensionsbidraget 18,4 pct.

Stk. 3. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til CO10 Konto i PFA. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Løspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 11. april 2025 om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd o.l.

Cirkulærebemærkning til § 17:

I henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer kan der lokalt aftales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn. I givet fald udgør pensionsbidraget 18,4 pct.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af midlertidige tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, henledes opmærksomheden på, at de hermed forbundne administrationsomkostninger – specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg – kan være relativt store i forhold til pensionsbidragsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

§ 18. Midlertidig tjeneste i højere stilling

Under midlertidig tjeneste i højere stilling anvendes de for statens tjenestemænd gældende regler.

§ 19. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid i staten.

§ 20. Øvrige bestemmelser

De ansatte er ikke omfattet af aftalerne om lokal- og chefløn.

§ 21. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2024 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Samtidig ophæves organisationsaftale af den 19. marts 2010 for visse operative medarbejdere og ledere i Naviair.

Stk. 2. § 17 er betinget af, at der foreligger særskilt hjemmel i lovgivningen til, at tjenestemænd bevarer retten til tjenestemandspension i forbindelse med overgang til overenskomstansættelse, og bestemmelsen træder først i kraft, når denne hjemmel foreligger.

København, den 6. november 2025

CO10 – Centralorganisationen af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Freja Lindgaard

Trafikforbundet

Kasper Berg

Aftale om nyt lønsystem for visse operative tjenestemænd i Naviair

-

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter tjenstemandsansatte flyvelederassistentaspiranter, flyvelederassistenter, apron tower flyveledere, information flyveledere, simulatoroperatører, teamchefer, ledere og chefer i Naviair.

Stk. 2. Bestemmelserne i aftalen supplerer og/eller erstatter bestemmelserne i lønjusteringsaftalen, klassificeringsaftaler, rammeaftalen om nye lønsystemer og andre lønaftaler.

Stk. 3. Aftalen omfatter ikke stillinger, der er klassificeret i lønramme 37 og højere, eller som efter aftalens ikrafttræden klassificeres i lønramme 37 eller højere.

§ 2. Lønssystemet mv.

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

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn, jf. §§ 3-9, og en tillægsdel, jf. §§ 10-12. Tillægssdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultat-løn.

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

Stk. 4. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 5. Den timeløn, der lægges til grund ved beregning af overarbejdsgodtgørelse, udgør 1/1924 af den samlede faste løn (inkl. evt. personligt tillæg (udligningstillæg) samt eventuelle tillæg, der er videreført

fra det gamle lønsystem, men ekskl. eventuelle rådighedstillæg). Dertil ydes overtidstillæg efter reglerne i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Basisløn og tillæg reguleres i henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer. Eventuelle tillæg, som tidligere har været uregulerede, reguleres fortsat ikke.

§ 3. Basisløn

Flyvelederassistentaspiranter aflønnes med en basisløn på 220.191 kr.

Stk. 2. Bestemmelserne i §§ 4-9 træder i stedet for hidtil gældende klassificeringsaftaler.

Stk. 3. De ansatte indplaceres i løngruppe 1-3, jf. §§ 4-6, i nedenstående basislønforløb efter løngruppe og i forhold til anciennitet.

Basislønnen udgør:

Basisløntrin	Basisløn
1	235.919 kr.
2	249.025 kr.
3	268.685 kr.
4	288.345 kr.
5	301.452 kr.
6	314.558 kr.
7	332.908 kr.
8	351.257 kr.

Stk. 4. Medmindre andet er anført for den enkelte løngruppe, er basisløntrinnene 2-årige.

Stk. 5. Teamchefer, ledere og chefer indplaceres i løngruppe 4-6, jf. §§ 7-9, med de deri nævnte basislønninger.

§ 4. Løngruppe 1

Til **løngruppe 1** henføres stillinger som Apron Tower flyveledere og Information flyveledere.

Stk. 2. Løngruppe 1 indplaceres i basislønforløbet 3-8.

§ 5. Løngruppe 2

Til **løngruppe 2** henføres stillinger som flyvelederassistenter i København og simulatoroperatører.

Stk. 2. Løngruppe 2 indplaceres i basislønforløbet 2-7.

§ 6. Løngruppe 3

Til **løngruppe 3** henføres stillinger som flyvelederassistenter i Ålborg.

Stk. 2. Løngruppe 3 indplaceres i basislønforløbet 1-7, hvor trin 1 og 2 er 1-årige. Øvrige basisløntrin er 2-årige.

Med virkning fra **den 1. april 2025** ophæves løngruppe 3.

Ophævelsen af løngruppen medfører ingen ændring i det pensionsgivende skalatrinsforløb efter bilag 1.

§ 7. Løngruppe 4

Til løngruppe 4 henføres stillinger som teamchefer samt provinschefer. Teamchefer/provinschefer har ansvaret for et fagligt område samt den faglige koordination og personaleledelse af enheden.

Basislønnen er: 376.159 kr.

§ 8. Løngruppe 5

Til løngruppe 5 henføres stillinger som ledere. Ledere har ansvaret for et bredere fagligt område samt ledelsesansvar for enheden.

Basislønnen er: 441.037 kr.

§ 9. Løngruppe 6

Til løngruppe 6 henføres stillinger som chefer. Chefer har ansvaret for et større fagligt område samt ledelsesansvar for et større antal underordnede.

Basislønnen er: 471.838 kr.

§ 10. Tillæg mv.

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

Stk. 2. Der kan lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., det vil sige på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg, jf. § 13.

Stk. 4. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats, jf. § 14.

Stk. 5. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

§ 11. Stillingstillæg

Til løngruppe 1 ydes et pensionsgivende stillingstillæg på 54.700 kr. pr. år, jf. dog § 17, stk. 11 og 12.

Med virkning fra **den 1. april 2025** forhøjes tillægget til 62.700 kr. pr. år.

Stk. 2. Til løngruppe 2 og 3 ydes et pensionsgivende stillingstillæg på 45.500 kr. pr. år.

Med virkning fra **den 1. april 2025** forhøjes tillægget til 52.500 kr. pr. år.

§ 12. Færø-tillæg

Det særlige tillæg for provinschefer med tjeneste på Færøerne udgør 32.100 kr. pr. år.

Med virkning fra **den 1. april 2025** forhøjes Færø-tillægget til 50.300 kr. pr. år og bliver pensionsgivende.

§ 13. Forhandling og aftale af varige og midlertidige tillæg

Aftaler om varige og midlertidige tillæg til ansatte i løngruppe 1-4 indgås mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation eller den, som organisationen har delegeret forhandlings- og aftaleretten til.

Stk. 2. Aftaler om varige og midlertidige tillæg til ansatte i løngruppe 5 og 6 indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af den forhandlingsberettigede organisation. Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

Stk. 3. Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan den forhandlingsberettigede organisation inden for en frist af 10 arbejdsdage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingerne kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt et sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen. Ved beregning af fristen ses bort fra perioden 1.- 15. juli. Fristen kan ved aftale forlænges.

Stk. 4. Såfremt den ansatte ikke selv ønsker at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftale herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 14. Forhandling og aftale af engangsvederlag

Engangsvederlag til ansatte i løngruppe 1-4 aftales mellem ledelsen og den forhandlingsberettigede organisation eller den, som organisationen har delegeret forhandlings- og aftaleretten til.

Stk. 2. For ansatte i løngruppe 5 og 6 fastsættes engangsvederlag af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som honorering af særlig indsats, resultatløn og honorering af merarbejde.

§ 15. Pension

Tjenestemænd i Naviair er omfattet af vedlagte aftale om pensionsforhold, jf. bilag 1.

Stk. 2. Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. af tillægget.

Med virkning fra **den 1. april 2025** udgør pensionsbidraget 18,4 pct.

Stk. 3. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til CO10 Konto i PFA. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 11. april 2025 om pensionsbidrag til tillæg til tjenestemænd o.l..

Cirkulærebemærkning til § 15:

I henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer kan der lokalt aftales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn. I givet fald udgør pensionsbidraget 18,4 pct.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af midlertidige tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, henledes opmærksomheden på, at de hermed forbundne administrationsomkostninger – specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg – kan være relativt store i forhold til pensionsbidragsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

§ 16. Øvrige bestemmelser

De ansatte er ikke omfattet af aftalerne om lokal- og chefløn.

§ 17. Overgang for allerede ansatte til det nye lønsystem

Alle ansatte overgår med virkning fra 1. oktober 2008 til det nye lønsystem.

Stk. 2. Allerede ansatte indplaceres i løngruppe på grundlag af stillingsbetegnelse og tjenestested (for løngruppe 1-3). Indplacering i løngruppe 4-6 sker på grundlag af den hidtidige lønramme efter nedenstående bestemmelser:

1. Ansatte i lønramme 32-34 indplaceres i løngruppe 4
2. Ansatte i lønramme 35 indplaceres i løngruppe 5
3. Ansatte i lønramme 36 indplaceres i løngruppe 6.

Stk. 3. Den ansatte indplaceres på det løntrin i basislønskalaen, som er lig med eller nærmest højere i forhold til den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem.

Stk. 4. Oprykning til næste basisløntrin sker 2 år efter overgangen. Hvis indplacering sker i løngruppe 3 (flyvelederassistenter i Ålborg) på 1. eller 2. trin, sker oprykning til næste basisløntrin dog efter 1 år, jf. § 6, stk. 2.

Stk. 5. Efterfølgende anciennitetsstigninger modregnes ikke i personligt tillæg, jf. stk. 8.

Stk. 6. Hvis en ansat genindtræder i samme eller tilsvarende stilling efter tjenestefrihed, finder ovennævnte regler tilsvarende anvendelse.

Stk. 7. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i samme eller tilsvarende stilling blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningssdato. Hertil kommer yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 8. Hvis den samlede faste løn ved indplaceringen på basislønnen, inkl. eventuelle nye varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg, eller eventuelt, hvis der er enighed om det, som et lokalt funktionstillæg.

Stk. 9. Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 10. Ansatte, der ved overgangen til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommande anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommande anciennitetstrin.

Stk. 11. Operative ansatte på skalatrin 39, 43 og 44 får i stedet for stillingstillægget nævnt i § 11 et pensionsgivende stillingstillæg på 66.600 kr. Ansatte på skalatrin 37 får også dette forhøjede stillingstillæg, men først fra det tidspunkt, hvor vedkommende ville være oprykket til skalatrin 39 i det hidtidige lønforløb.

Cirkulærebemærkning til § 17, stk. 11:

Tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse, bevarer det forhøjede stillingstillæg som en personlig ordning.

Stk. 12. For ansatte i løngruppe 1 ydes herudover et pensionsgivende tillæg på 8.000 kr.

§ 18. Ikrafttræden mv.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2024 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Samtidig ophæves aftale af den 19. marts 2010 om nyt lønsystem for visse operative tjenestemænd i Naviair.

København, den 6. november 2025

CO10 – Centralorganisationen af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

Trafikforbundet

Kasper Berg

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Freja Lindgaard

Aftale om pensionsforhold for visse operative tjenestemænd i Naviair under Trafikforbundets forhandlingsområde

-

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

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter visse operative tjenestemænd på nyt lønsystem i Naviair under Trafikforbundets forhandlingsområde.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede tjenestemænd optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

Simulatoroperatører aflønnet efter skalatrin 13, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 32, 33 (lønramme 8/14/19/21/22) i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

13, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 35.

Skalatrin 13-15 og skalatrin 19-22 er 1-årige øvrige trin 2-årige. Skalatrin 35 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 33, uanset om tiden på skalatrin 33 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 33 er opnået, opnås skalatrin 35 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Flyvelederassistenter aflønnet efter skalatrin 13, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 35 (lønramme 8/14/19/21/22/23) i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

13, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 35, 37.

Skalatrin 13-15 og skalatrin 19-22 er 1-årige øvrige trin 2-årige. Skalatrin 37 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 35, uanset om tiden på skalatrin 35 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 35 er opnået, opnås skalatrin 37 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Apron TWR-flyveledere og info-flyveledere aflønnet efter skalatrin 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 33, 35, 37, 39 (lønramme 14/19/21/25/27) i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 33, 35, 37, 39, 41.

Skalatrिन 19-28 og skalatrिन 30-31 er 1-årige øvrige trin 2-årige. Skalatrिन 41 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrिन 39, uanset om tiden på skalatrिन 39 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrिन 39 er opnået, opnås skalatrिन 41 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Operative luftfartsinspektører aflønnet efter skalatrिन 40, 42, 44 (lønramme 31) i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

40, 42, 44, 46.

Skalatrिन 46 er tillagt det hidtil gældende skalatrिन for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrिन 44, uanset om tiden på skalatrिन 44 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrिन 44 er opnået, opnås skalatrिन 46 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Teamchefer/provinschefer aflønnet efter skalatrिन 43, 45 (lønramme 32) i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

43, 45, 47.

Skalatrिन 47 er tillagt det hidtil gældende skalatrिन for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrिन 45, uanset om tiden på skalatrिन 45 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrिन 45 er opnået, opnås skalatrिन 47 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Teamchefer/provinschefer aflønnet efter skalatrिन 47 (lønramme 34) i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

47, 48.

Skalatrिन 48 er tillagt det hidtil gældende skalatrिन for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrिन 47, uanset om tiden på skalatrिन 47 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrिन 47 er opnået, opnås skalatrिन 48 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Operative tjenestemænd i Naviair, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en anden lønramme end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte tjenestemænd, tillægges 2 ekstra skalatrिन til slutskalatrinnet i lønrammeforløbet eller til det pensionsskalatrिन den enkelte tjenestemand på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrिन 48.

Hvis det hidtidige skalatrinsforløb er baseret på løntrin svarende til 2 skalatrin, opnås de 2 ekstra skalatrin, når den enkelte tjenestemand i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er indplaceret på, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det hidtidige pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra trin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis det hidtidige skalatrinsforløb er baseret på løntrin svarende til 1 skalatrin, opnås det første skalatrin, når den enkelte tjenestemand i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er indplaceret på, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det hidtidige pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges det første skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt. Det andet skalatrin opnås efter 2 år på det første skalatrin dog senest efter i alt 4 år på det hidtidige pensionsberettigende skalatrin og eventuelt det første skalatrin, uanset om tiden på det hidtidige pensionsberettigende skalatrin helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 4 år på det hidtidige pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges det andet skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

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

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. april 2010.

Stk. 2. For tjenestemænd, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. oktober 2008 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 35 (simulatoroperatører), skalatrin 37 (flyvelederassistenter), skalatrin 41 (apron TWR-flyveledere og info-flyveledere), skalatrin 46 (operative luftfartsinspektører), skalatrin 47 (teamchefer/provinschefer lønramme 32), skalatrin 48 (teamchefer/provinschefer lønramme 34), eller opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra skalatrin (operative tjenestemænd indplaceret i en anden lønramme), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

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

København, den 23. marts 2010.

Statstjenestemændenes Centralorganisation
II

Peter Ibsen

Finansministeriet

P. M.V.

E. B.

Pia Staniok

**Aftale om undtagelse af udvalgte operative medarbejdere og ledere i Transportministeriet fra
arbejdsstandsning**

-

Under henvisning til § 5, stk. 4, litra b, i hovedaftale af 22. juli 1992 mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II indgås følgende aftale:

§ 1. Arbejdsstandsning etableret i henhold til § 5 i hovedaftale af 22. juli 1992 mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II kan ikke omfatte visse operative medarbejdere og ledere i Transportministeriet, der har bevaret retten til tjenestemandspension i forbindelse med overgang til overenskomstansættelse, jf. organisationsaftale for visse operative medarbejdere og ledere i Naviair under Transportministeriet, § 1, stk. 3.

§ 2. Aftalen har virkning fra det tidspunkt for Naviairs afgivelse af tilbud om at overgå til overenskomstansættelse.

Stk. 2. Opsigelse og genforhandling af aftalen kan alene ske i forbindelse med opsigelse og genforhandling af den i § 1 nævnte hovedaftale.

København, den 19. marts 2010.

Statstjenestemændenes

Finansministeriet

Centralorganisation II

P. M.V.

Peter Ibsen

E. B.

Mogens Esmarch

Protokollat om incitamentsordning

-

Med henblik på at understøtte, at tjenestemandsansatte medarbejdere i Naviair overgår til overenskomstansættelse, er der aftalt en incitamentsordning for overgangen.

§ 1. Protokollatet omfatter tjenestemandsansatte medarbejdere i Naviair, der vælger at overgå til overenskomstansættelse.

§ 2. Medarbejderne tilbydes i forbindelse med overgangen til overenskomstansættelse ét af følgende incitamenter:

- a) Seniorordning, jf. § 3, *eller*
- b) Engangsbeløb, jf. § 4, *eller*
- c) Omsorgsdage, jf. § 5.

§ 3. Der etableres en seniorordning, hvor den ansatte i den 60.-62. år ydes en seniorfridag med løn pr. måned og i det 63. år og fremefter ydes to seniordage med løn pr. måned. Der kan mellem tjenestestedet og den ansatte indgås aftale om en anden afvikling.

§ 4. Der udbetales et engangsbeløb på 53.800 kr. (grundbeløb 31. marts 2012)

Stk. 2. Beløbet udbetales ved førstkommende lønudbetaling efter underskrivelse af ansættelsesbrevet vedrørende overgang til overenskomstansættelse.

Stk. 3. For nyansatte og aspiranter udbetales beløbet ved førstkommende lønudbetaling efter udcheckning eller udløb af prøvetiden.

§ 5. Der ydes i alt 30 omsorgsdage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte afviklingstidspunkterne for omsorgsdage. Ansættelsesmyndigheden bør i videst muligt omfang imødekomme den ansattes ønske om afvikling af omsorgsdage.

Stk. 3. For ansatte, der ved ansøgt afskedigelse ikke har afviklet de 30 omsorgsdage, og som ønsker at afvikle dem inden fratræden, forlænges opsigelsesvarslet ved ansøgt afskedigelse med 1 måned.

§ 6. Seniorfridage efter § 3 og omsorgsdage efter § 5 afvikles som hele dage.

Stk. 2. Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan senior-/omsorgsdage afvikles som enkelttimer.

Stk. 3. Ved afvikling som hele dage skal en senior-/omsorgsdag være på mindst 40 timer. Hvis der indgår et helt kalenderdøgn, skal senior-/omsorgsdagen dog være på mindst 36 timer.

§ 7. Det fastlægges i den individuelle aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte om overenskomstansættelse, hvilket af de ovennævnte incitamenter den ansatte ønsker.

§ 8. Tjenestemænd, der overgår til overenskomstansættelse, bevarer et eventuelt forhøjet stillingstillæg efter aftalen om nyt lønsystem som en personlig ordning.