

Udskriftsdato: 8. januar 2026

CIR1H nr 9487 af 15/05/2025 (Gældende)

Cirkulære om Aftale mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau med flere

Ministerium: Forsvarsministeriet

Journalnummer: Forsvarsmin.
Personelkommandoen Forsvaret, j. nr. 2023/030738

Cirkulære om Aftale mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau med flere

Generelle bemærkninger

1. Personelkommandoen og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark har den 15. maj 2025 underskrevet Aftale mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau med flere. Ændringerne har virkning fra d. 1. april 2024, medmindre andet fremgår.
2. Ved pension er indsat et nyt stk. om ekstraordinært bidrag til pensionsordningen.
3. Der er indsat ny paragraf om valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2024, medmindre andet fremgår. Samtidigt ophæves cirkulæreskrivelse nr. 9773 af 20/08-2019.

Personelkommandoen, den 4. juni 2025.

Nanna Schack Bredgaard

Aftale mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau med flere

Aftale mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau med flere.

§ 1. Generelle forhold

Denne aftale gælder for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau, beredskabsofficerer på lederniveau, auditorfuldmægtige samt kommunikations- og rekrutteringsrådgivere.

Stk. 2. Aftalen omfatter nærværende generelle aftale med fælles bestemmelser og fire protokollater således:

- Protokollat 1 for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau.
- Protokollat 2 for tjenestemandsansatte beredskabsofficerer på lederniveau.
- Protokollat 3 for tjenestemandsansatte auditorfuldmægtige og viceefterforskningschefer.
- Protokollat 4 for tjenestemand-, tjenestemandslignende og overenskomstansatte kommunikations- og rekrutteringsrådgivere.

Stk. 3. De enkelte protokollater underskrives særskilt.

§ 2. Lønssystemet mv.

Lønssystemet består af basisløn og forhåndsaftalte centrale tillæg, der beskrives i ét protokollat for hver personelgruppe.

Stk. 2. Alle beløb angives i årligt grundbeløb – niveau 31. marts 2012.

Stk. 3. Såfremt der er aftalt eller aftales funktionstillæg og kvalifikationstillæg, beskrives dette i særlige aftaler parterne imellem og i henhold til § 3.

Stk. 4. Såfremt der er aftalt eller aftales resultatløn, beskrives dette i særlige aftaler parterne imellem og i henhold til § 5.

§ 3. Funktions- og kvalifikationstillæg

Der kan aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 2. Tilsvarende kan der aftales tillæg for kvalifikationer mv. 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 eller midlertidige tillæg. Tillæg er pensionsgivende, med mindre andet aftales. Tillæggene angives i årligt grundbeløb – niveau marts 2012.

Stk. 4. Kvalifikationstillæg aftales som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

§ 4. Engangsvederlag

Der kan aftales engangsvederlag, fx som honorering af særlig indsats.

§ 5. Resultatløn

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

§ 6. Lønregulering

Basislønnen og samtlige tillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via den generelle reguleringsordning.

§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Aftaler om kvalifikationstillæg, funktionstillæg, engangsvederlag eller resultatløn forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Stk. 2. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis én af parterne begærer dette.

Stk. 3. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

§ 8. Forhandling af engangsvederlag for M322/U332

Majorer og orlogskaptajner (M322) samt sektionschefer (U332), som er personligt omklassificeret til basisløngruppe 5, er undtaget fra de normale forhandlingsregler for engangsvederlag.

Stk. 2. Majorer og orlogskaptajner (M322) samt sektionschefer (U332), som er personligt omklassificeret til basisløngruppe 5, forhandler uafhængigt af den øvrige ledergruppe. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den ansatte. Engangsvederlag kan fx ydes som:

- Honorering af særlig indsats
- Resultatløn
- Honorering af merarbejde

§ 9. Afvigelser fra forhandlingsreglerne

Der kan mellem aftaleparterne aftales midlertidige eller varige afvigelser fra disse forhandlingsregler i situationer, hvor det af geografiske eller organisatoriske grunde findes hensigtsmæssigt. Disse situationer er fx, hvor medarbejdere er:

- Udsendt eller udstationeret uden for Danmark som enkeltperson.
- Midlertidigt placeret i en stilling ved en international myndighed underlagt en udenlandsk chef.
- Placeret i en stilling ved en dansk myndighed uden for Forsvarsministeriets område.

§ 10. Overgang til nyt lønsystem

For allerede ansatte skal den samlede faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplaceringen, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn inkl. eventuelle tillæg, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Tillægget ydes som et ikke-pensionsgivende kvalifikationstillæg i henhold til § 3.

Stk. 3. Der vil ske modregning i det pågældende kvalifikationstillæg i tilfælde af aftalte stigninger i de lønde, der indgår i beregningen af kvalifikationstillægget eller i tilfælde af, at der oppebæres midlertidig højere aflønning, herunder vederlag for at bestride en højere stilling.

Stk. 4. Hidtidige midlertidige tillæg eller arbejds-/stillingsbestemte tillæg (såvel varige som midlertidige) indgår ikke i den samlede faste løn, men indgår i beregningen i forbindelse med overgangen til ny tillægsstruktur eller lokale aftaler i medfør af §§3 og 7. Såfremt der ikke er aftalt en tillægsstruktur eller særskilte tillæg i nyt lønsystem, opretholdes hidtidige tillæg i den aftalte periode, eller til de erstattes af en anden aftale.

Stk. 5. Eventuel overgangsordning i forbindelse med overgang fra gammel til ny tillægsstruktur aftales i forbindelse med den konkrete aftale.

§ 11. Klassificering

Tjenestemandsstillinger klassificeres og omklassificeres fortsat i henhold til Aftale af 20. juni 1995 om klassificering af nyoprettede tjenestemandsstillinger samt det til den pågældende aftale knyttede cirkulære af 26. juni 1995.

§ 12. Pension

Eventuelle pensionsbidrag (eksklusiv eget pensionsbidrag) aftales i det enkelte protokollat. Ansættelsesmyndighedens bidrag udgør 2/3, og 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

Stk. 2. Pensionsbidrag indbetales til pensionskonto anvist af Hovedorganisationen af Officerer i Danmark.

Stk. 3. Forhold vedrørende tjenestemandspension for tjenestemænd på nye lønsystemer reguleres ved central aftale, pt. aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l.

Stk. 4. Den ansatte har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceret tilsvarende.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

1. Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
2. I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

§ 12a. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

Den ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., jf. § 12, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidrag udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.
4. Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.
5. Ansættelsesmyndigheden kan alene indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget, jf. stk. 1.

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 15,0 pct. fremover ønskes udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 15,0 pct. udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

§ 13. Ophør af andre aftaler

Denne aftale erstatter aftale af 1. marts 2022 mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte officerer på det militære lederniveau med flere.

Stk. 2. Det aftales i de enkelte protokollater, hvilke aftaler de erstatter.

§ 14. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2024, og kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, dog tidligst pr. 31. marts 2026.

Ballerup, den 15. maj 2025.

For
Hovedorganisationen
af Officerer i Danmark

For
Forsvarsministeriets Personalestyrelse
E.b.

Niels Tønning
Formand

Brian Bjørcklund
Kontorchef

Personelkommandoen Forsvaret, den 15. maj 2025