

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

CIS nr 9442 af 27/06/2014 (Historisk)

Cirkulæreskrivelse om overenskomstaftale mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven

Ministerium: Forsvarsministeriet

Journalnummer: FPTBST 562-28

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 9620 af 07/06/2021

Cirkulæreskrivelse om overenskomstaftale mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven

Bilag:

Cirkulære om overenskomstaftale mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven af 1. april 2013 (underskrevet d. 14. maj 2014) (Bilag kan rekvireres ved Forsvarets Personeltjeneste, Overenskomster- og Forretningsstøtteafdelingen).

1. FORMÅL

Formålet med bestemmelsen er, på baggrund af overenskomst 2013-2015, at fastsætte regler for ansættelse og aflønning m.v. for hærens konstabelgruppe af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven.

Cirkulæret (bilag) indeholder den komplette overenskomstaftale med cirkulæretekst i kursiv samt bilag til overenskomsten og cirkulæret.

2. SAGSBEHANDLENDE AFDELING

Forsvarets Personeltjeneste, Overenskomster- og Forretningsstøtteafdelingen er sagsbehandlende afdeling.

3. IKRAFTTRÆDEN

Denne bestemmelse, med tilhørende bilag, har virkning fra den 1. april 2013.

Cirkulære om overenskomstaftale mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven i hæren af 1. april 2013.

Generelle bemærkninger til cirkulæret

Forsvarets Personeltjeneste (FPT) og Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF) har den 14. februar 2013 indgået overenskomstaftale af 1. april 2013. Overenskomstaftalen er indarbejdet i nærværende cirkulære.

Nærværende cirkulære er opbygget med generelle bemærkninger forrest i cirkulæret.

Herefter er indsat selve overenskomstaftalen, hvor der med kursiv er skrevet cirkulærebemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen. Cirkulærebemærkninger til en hel §, skrives sidst i §, mens cirkulærebemærkninger til enkelt stk. skrives lige efter det pågældende stk.

Herudover er der, ligeledes med kursiv, indarbejdet cirkulærebemærkninger af forvaltningsmæssig art, som ikke er behandlet i overenskomstaftalen, men som hidtil har været omfattet af Kundgørelse for Forsvaret (KFF) B. 5-28 og gentaget i FPT BST 562-28, og som stadig har relevans. Disse cirkulærebemærkninger er indsat med logisk placering i forhold til overenskomstaftalens indhold.

Aftalegrundlaget

I overenskomstaftalen mellem FPT og HKKF, samt i cirkulæret er indarbejdet den tidligere Kundgørelse for Forsvaret B. 5-28 samt overenskomstresultaterne fra overenskomst-forhandlingerne 2005, 2008, 2011 og 2013.

Overenskomstaftalen mellem FPT og HKKF og cirkulæreteksten fastlægger tilsammen løn- og ansættelsesvilkårene for personel, der er omfattet af HKKF ansættelsesområde.

Cirkulæret uddyber og supplerer teksten i overenskomsten og tjener som en vejledning til brugere og HR forvaltere i Forsvaret.

HKKF har ikke tilsluttet sig fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisation (OAO), hvorfor der ikke er henvisninger til denne. Grundlaget for den indgåede overenskomstaf tale er Forsvarsministeriets cirkulære nr. 9048 af 1. januar 2003 om aftale om forhandlingsret mv. mellem Forsvarsministeriet og det kontraktansatte, militære personels organisationer (tidligere KFF B. 5-14).

I drøftelserne mellem FPT og HKKF er der enighed om, at personel under HKKF forhandlingsområde ikke er funktionærer.

Såfremt der opstår yderligere fortolkningsspørgsmål, som ikke besvares i overenskomstaf taltalen eller cirkulæret, skal disse forelægges Forsvarets Personeltjeneste, Overenskomst- og aftaleafdelingen (OKAFT).

Oversigt HKKF forhandlingsområde

Den manuelle gruppe i hæren omfatter: • Konstabelelever.

- Kvinder på værnepligtslignende vilkår.
- Konstabler af linjen og reserven.
- Korporaler af linjen og reserven.

Overenskomsten omfatter følgende PKAT. Kontraktart anføres i ():

- PKAT 665 dækker 1-4 mdr. for medarbejdere, ansat på Konstabelgrunduddannelse (KC).
- PKAT 660 omfatter kvinder på værnepligtslignende vilkår.
- PKAT 165 dækker 5-9 mdr. for medarbejdere, ansat på Konstabelgrunduddannelse (KC).
- PKAT 166 dækker tidsbestemt korttidskontrakt (KD) og tidsubestemt korttidskontrakt (KC), K 35.
- PKAT 216 dækker langtidsansættelse, 10 års indledende ansættelse på livrentepension, som er en arbejdsmarkedspension (AMP). Herefter kan ansættelse ske på:
 - PKAT 171, dækker tjenestemandsansættelse.
 - PKAT 250, dækker personel af reserven.

Herudover anvendes følgende PKAT indenfor HKKF ansættelsesområde:

- PKAT 662, dækker Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse (HRU).

Kontraktformularer ved overenskomstansættelse, herunder HRU ansættelse, kvinder på værnepligtslignende vilkår mv. udfærdiges af Forsvarets Personeltjeneste.

Til overenskomstaf taltalen er der knyttet følgende bilag:

Bilag 1. Tillæg omfattet af nyt lønsystem som aftalt ved overenskomst

Bilag 2. Tillæg omfattet af gammelt lønsystem som aftalt ved overenskomst

Bilag 3. Aftale om nyt lønsystem af 15. juni 2002

Bilag 4. Civiluddannelse

Bilag 5. Protokollat nr. 2 af 29. september 2006 om ændring af civiluddannelsesordningen for visse grupper af faglært korttidsansat personel

Til cirkulæret er knyttet følgende bilag:

Bilag 6. Samtlige tillæg omfattet af nyt lønsystem

Bilag 7. Samtlige tillæg omfattet af gammelt lønsystem

Overenskomstaf tale mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven i hæren af 1. april 2013

Overenskomstaf taltalens parter

Forsvarets Personeltjeneste (FPT) og Hærens Konstabel og Korporalforening (HKKF) har indgået nærværende overenskomstaftale.

§ 1. Grundlag for overenskomsten

Overenskomstaftalen er sammen med de som bilag vedlagte aftaler indgået under henvisning til lovbekendtgørelse nr. 667 af 20. juni 2006 om Lov om forsvarets personel (Personelloven) og i henhold til Forsvarsministeriets cirkulære nr. 9048 af 1. januar 2003 om aftale om forhandlingsret mv. mellem Forsvarsministeriet og det kontraktansatte, militære personels organisationer (tidligere KFF B. 5-14).

Stk. 2. Overenskomstaftalen udgør sammen med Personelloven og Forsvarsministeriets cirkulære nr. 9048 af 1. januar 2003 om aftale om forhandlingsret mv. mellem Forsvarsministeriet og det kontraktansatte, militære personels organisationer (tidligere KFF B. 5-14) det samlede overenskomstgrundlag for konstabelgruppen i hæren. Aftaler, der supplerer eller fraviger denne overenskomstaftale, kan kun indgås mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening.

Kapitel 1. Overenskomstaftalens område mv.

§ 2. Dækningsområde

Overenskomstaftalen er gældende for følgende personel under Forsvarsministeriet med tilhørende myndigheder:

Konstabelelever, kvinder på værnepligtslignende vilkår, konstabler, overkonstabler og korporaler i hæren.

§ 3. Ansættelse

Personel, der erklæres egnet og som i øvrigt opfylder de betingelser, som fastsættes af forsvarsministeren, kan ansættes i Forsvaret, jf. § 3a om kontraktformer.

Stk. 2. Kvinder ansættes på kontrakt på værnepligtslignende vilkår i henhold til protokollat nr. 2 til aftale af 6. januar 1998 af 3. august 2005 mellem Forsvarsministeriet og Hærens Konstabel- og Korporalforening om aflønning og ansættelsesvilkår mv. for personel af konstabelgruppen og i henhold til de til enhver tid gældende bestemmelser, som fastsættes af forsvarsministeren samt supplerende aftaler herom, jf. § 3a om kontraktformer.

Cirkulærebemærkning til stk. 1. og 2:

Ansættelse finder sted på grundlag af egnethed og alder, idet der under hensyntagen til tilgang og behov ansættes personel, der er fyldt 18 år. Desuden er ansættelse, herunder genansættelse, betinget af, at den pågældende opfylder de kvalifikations- og helbredsmaessige krav, som stilles for bestridelse af den militære stilling.

Særligt om ansættelsesvilkår for konstabelelever

Stk. 3. Personel, der ansættes til gennemgang af Konstabelgrunduddannelse (KSGRU), ansættes indledningsvis som konstabelev. Udnævnelse til konstabel (KS) sker efter 9 måneders ansættelse som konstabelev.

Sker ansættelse uden forudgående værnepligt (HBU- Hærens basisuddannelse) godskrives for værnepligtstjeneste, når værnepligtsperioden er aftjent.

Personel, som (tidligere) har gennemført værnepligt (HBU), udnævnes til KS efter 9 måneders KSGRU.

Cirkulærebemærkning til stk. 3:

Personel, der har aftjent værnepligt (gennemgået Hærens Basisuddannelse HBU), kan ansættes med henblik på gennemførelse af hærens reaktionsstyrkeuddannelse (HRU).

Ansættelse sker i henhold til aftale af 29 SEP 2006 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening om Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse. Aftalen er senere aftalt videre-

ført ved enighedspapir nr. A-08-EP-056-0002 af 27. november 2008 om rammerne for gennemførelse af særlig HRU uddannelse/vagttjeneste.

Personellet ansættes som konstabelelever. Udnævnelse til konstabel sker efter afsluttet Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse (HRU).

Uanset længden på HRU uddannelsen, gennemføres hele forløbet som KSE.

Dette betyder, at en eventuel venteperiode fra det aftalte starttidspunkt for HRU kontrakten til opstarten af selve HRU uddannelsen, ingen indflydelse har på, hvornår der sker udnævnelse til KS. Udnævnelse sker først efter afsluttet HRU uddannelse.

Stk. 4. I perioden svarende til værnepligtsforløbet (HBU) deler konstabelelever vilkår med menige til pligtig tjeneste, herunder aflønning, syge- og tandpleje, mundering, fri logi samt fri rejseordning. Såfremt andet fastsættes af forsvarsministeren, gælder de af forsvarsministeren fastsatte regler.

Stk. 5. Personel, hvis kontraktforhold ophører inden for den periode, hvor den frivillige tjeneste træder i stedet for værnepligtsforløbet (HBU), overføres til værnepligtstjeneste eller hjemsendes.

Stk. 6. Efter gennemgang af værnepligtsforløbet (HBU) deler personellet vilkår med det elevhold, med hvilket funktions- og/eller specialuddannelsen gennemgås.

Lærlinge

Stk. 7. Personel, der ansættes med henblik på gennemgang af en erhvervsuddannelse, ansættes som konstabelev. Udnævnelse til konstabel sker efter 9 måneder som konstabelev. Der er aftalt særlige lønforhold, jf. § 5 stk. 2.

Stk. 8. Personel, der allerede er ansat/genansættes med henblik på at gennemgå en erhvervsuddannelse i Forsvaret, videreføres med hidtidig/tidligere grad og lønvilkår.

Cirkulærebemærkning til stk. 8:

Eventuelle hidtidigt oppebårne kvalifikations og/eller funktionstillæg er ikke omfattet af hidtidige lønvilkår. Videreførelse kan alene ske i særlige tilfælde, hvor tillæggene efter sin ordlyd bevares ved stillings-, funktions- eller myndighedsskifte.

Prøvetid

Stk. 9. Den generelle prøvetid ved ansættelse er 3 måneder.

Der gælder særlige regler om prøvetid for kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår.

Ved fastsættelse af prøvetid udover 3 måneder aftales dette mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening.

Prøvetiden kan tidligst fastsættes efter værnepligtsperioden (HBU).

Cirkulærebemærkning til stk. 9:

Den generelle prøvetid på 3 måneder fraviges ved følgende kontrakter:

- a. Kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår; prøvetid udgør her 2 måneder.
- b. Personel ansat til gennemgang af Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse (HRU); prøvetid udgør her 2 måneder.

Prøvetiden fremgår af ansættelseskontrakterne for de i litra a og b nævnte ansættelsesforhold.

Stk. 10. Efter aftale mellem Forsvarets Personeltjeneste og den ansatte kan der fastsættes en forlænget prøvetid.

Bestemmelser herom optages i kontrakten under "Supplerende aftaler".

Cirkulærebemærkning til stk. 10:

Overenskomstaftalen giver hjemmel til, at der i særlige tilfælde kan ske forlængelse af prøvetiden efter aftale mellem Forsvarets Personeltjeneste og den ansatte. Behovet kan opstå i situationer, hvor en ansat

kun kan tilbydes fastansættelse, hvis der sker en forbedring af den ansattes kvalifikationer, holdning mv. I en sådan situation giver overenskomsten mulighed for at aftale en længere prøvetid for at give den ansatte mulighed for at forbedre sig. Dog skal det understreges, at bestemmelsen ikke giver hjemmel til generelt at forlænge prøvetiden. Bestemmelsen forudsætter, at der i hvert enkelt tilfælde, hvor der skal ske forlængelse af prøvetiden, foretages en individuel og konkret vurdering.

Cirkulærebemærkning vedrørende forsættelse til andet værn:

Forsættes en medarbejder efter ansøgning til tjeneste ved et andet værn, fastsættes med baggrund i de uddannelsesmæssige forhold en prøvetid på indtil seks måneder. Den pågældende har inden for denne periode adgang til med 14 dages varsel at blive tilbageført til det hidtidige værn, ligesom vedkommende myndighed (= Forsvarets Personeltjeneste, Bemandingsdivisionen eller Rådgivningsdivisionen efter indstilling fra myndighedens chef) med samme varsel kan bestemme, at den pågældende tilbageføres.

Om forsættelse se § 32 i overenskomstaftalen.

§ 3a. Kontraktformer

Personel ansættes på kontrakt i henhold til nærværende aftale. Kontraktformerne er korttids-, langtids-, rådigheds-, og øvrig rådighedstjeneste med tillægskontrakt. Derudover kan personel ansættes på reaktionsstyrkeuddannelseskontrakt. Kvinder ansættes på kontrakt på værnepligtslignende vilkår.

Korttidstjeneste.

Stk. 2. Ansættelse til tidsubestemt korttidstjeneste sker indtil det fyldte 35. år.

Stk. 3. Ansættelse til tidsbestemt korttidstjeneste sker i forbindelse med ansættelse til INTOPS eller med henblik på udførelse af særlig tjeneste mv. Øvrig tidsbestemt ansættelse kan ske efter forhandling mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening.

Stk. 4. Kvinder ansættes på kontrakt på værnepligtslignende vilkår, som omfatter første samlede tjeneste og efterfølgende tjeneste, svarende til den tjeneste, som er fastsat for værnepligtige inden for det pågældende værn, korps eller tjenestegren.

Stk. 5. Forlængelse af ansættelsesforholdet udover det 35. år kan ske i henhold til protokollat nr. 3 til forhandlingsresultat af 29. september 2006 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel og Korporalforening om fleksibel ansættelse.

Cirkulærebemærkning til stk.5:

Forlængelse kan ske for en kortere årrække udover det 35. år, når særlige forhold gør sig gældende og efter konkret vurdering.

Hver enkelt forlængelse af ansættelsesforholdet forelægges Hærens Konstabel- og Korporalforening af Forsvarets Personeltjeneste, Overenskomster- og Forretningsstøtteafdelingen efter indstilling fra Bemandingsdivisionen eller Rådgivningsdivisionen.

Langtidstjeneste

Stk. 6. Ansættelse til langtidstjeneste på overenskomstvilkår sker med pligtig afgangsalder jf. nedenstående

- For overenskomstansatte, der er født før 1959, er den pligtige afgangsalder 60 år.
- For overenskomstansatte, der er født 1. januar 1959 – 30. juni 1959, er den pligtige afgangsalder 60½ år.
- For overenskomstansatte, der er født 1. juli 1959 – 31. december 1959, er den pligtige afgangsalder 61 år.
- For overenskomstansatte, der er født 1. januar 1960 – 30. juni 1960, er den pligtige afgangsalder 61½ år.

- For overenskomstansatte, der er født 1. juli 1960 – 31. december 1962, er den pligtige afgangsalder 62 år.

- For overenskomstansatte, der er født 1. januar 1963 eller senere, er den pligtige afgangsalder 5 år før folkepensionsalderen.

Cirkulærebemærkning til stk. 6: I henhold til resultatpapir af 8. februar 2013 mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg, pkt. 11.

Stk. 7. Ansættelse til langtidstjeneste sker indledningsvis på overenskomstmæssige vilkår i 10 år. Herefter kan der ansættes på tjenstemandsvilkår, jf. § 3 b.

Cirkulærebemærkning til stk. 6 og 7:

I perioden 1. april 1990 - 1. januar 1999 skete første indledende ansættelse på tjenstemandslignende vilkår. Er ansættelse som tjenstemand ikke gennemført, jf. § 3b, fortsættes ansættelsen på tjenstemandslignende vilkår.

De pågældende var pensionsmæssigt omfattet af LBK nr. 254 af 23. april 2004 om pensionering af civilt personel mv. i Forsvaret (Civilarbejderloven).

Rådighedstjeneste

Stk. 8. Ansættelse til rådighedstjeneste ved Forsvarets Reaktionsstyrker sker i henhold til de til enhver tid gældende aftaler om rådighedskontrakt ved forsvarets reaktionsstyrkeenheder.

Stk. 9. Efter ansættelsesperiodens ophør, jf. § 3 a, stk. 2-5, kan personel tilbydes en basiskontrakt for personel af reserven.

Tilsvarende kan personel, ved ophør af langtidstjeneste før den pligtige afgangsalder, tilbydes en basiskontrakt for personel af reserven.

Kontrakten indebærer ingen forpligtigelser til at forrette tjeneste, og der oppebæres ikke løn eller andre ydelser.

Til basiskontrakten kan tegnes en tillægskontrakt om begrænset rådighedstjeneste. Kontrakten indebærer forpligtelse til at forrette tjeneste i et begrænset omfang.

Forlængelse af langtidstjeneste

Stk. 10. Muligheden for at aftale en højere pligtig afgangsalder, end den i stk. 6 nævnte, følger den til enhver tid gældende aftale om kriterier for indgåelse af aftaler om individuel højere pligtig afgangsalder for tjenstemænd under Forsvarsministeriet.

Cirkulærebemærkning til stk. 10:

Bestemmelsen giver hjemmel til, at ansatte kan forlænge ansættelsen på uændrede vilkår, udover den pligtige afgangsalder, med op til to år ad gangen. Såfremt der indgås aftale om at forlænge ansættelsen, udarbejdes et tillæg til kontrakten, hvor det fremgår, at ansættelsen er forlænget på uændrede vilkår og med nyt fastsat afgangstidspunkt.

Ved indgåelse af aftale om forlængelse vil der fortsat optjenes tjenstemandslignende pension i henhold til Civilarbejderloven, hvis den pågældende er tjenstemandslignende ansat.

Overenskomstansatte skal fortsætte indbetaling til Livrentepension i Nordea Liv & Pension. Herudover vil der skulle ske indbetaling af pension af pensionsgivende tillæg (militærtillæg, evt. faglært tillæg og individuelle tillæg) på den pågældendes tillægspensionskonto i HKKF Fonde.

Aftale om forlængelse skal ske så betids (3 måneder inden pligtig afgangsalder), at udbetaling af indestående på pensionskonti ikke påbegyndes.

Orientering til hhv. HKKF Fonde og Nordea Liv & Pension om forlængelse af ansættelsen sker ved Forsvarets Personeltjeneste, Løn- og Pensionsafdelings (LP) foranstaltning.

Der henvises i øvrigt til FPTBST 400-6.

§ 3 b. Særligt om tjenestemandsansættelse

Overgang til tjenestemandsansættelse kan ske, når den pågældende har været ansat til langtidstjeneste i 10 år.

Stk. 2. I den 10-årige periode skal tjenestefrihedsperioder på op til 2 år medregnes.

Stk. 3. Ansættelsen er betinget af, at den pågældende har forrettet tjeneste de seneste 2 år forud for ansættelsen som tjenestemand, og at tjenesten har været forrettet tilfredsstillende.

Cirkulærebemærkning til § 3 b, stk. 1-3:

Det er alene personel med forudgående langtidsansættelse på tjenestemandslignende vilkår eller på overenskomstvilkår, der efter 10 års tilfredsstillende ansættelse, kan overgå til ansættelse på tjenestemandsvilkår.

Vurderingen af om de sidste 2 års tjeneste har været forrettet tilfredsstillende foretages af Forsvarets Personeltjeneste, Bemandingsdivisionen eller Rådgivningsdivisionen i samarbejde den pågældendes myndighedschef.

Stk. 4. Ansættelse til langtidstjeneste på tjenestemandsvilkår sker med pligtig afgangsalder jf. nedenstående:

- For tjenestemænd, der er født før 1959, er den pligtige afgangsalder 60 år.
- For tjenestemænd, der er født 1. januar 1959 – 30. juni 1959, er den pligtige afgangsalder 60½ år.
- For tjenestemænd, der er født 1. juli 1959 – 31. december 1959, er den pligtige afgangsalder 61 år.
- For tjenestemænd, der er født 1. januar 1960 – 30. juni 1960, er den pligtige afgangsalder 61½ år.
- For tjenestemænd, der er født 1. juli 1960 – 31. december 1962, er den pligtige afgangsalder 62 år.
- For tjenestemænd, der er født 1. januar 1963 eller senere er den pligtige afgangsalder 5 år før folkepensionsalderen.

Cirkulærebemærkning til stk. 4. I henhold til resultatpapir af 8. februar 2013 mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg, pkt. 11.

Stk. 5. Muligheden for at aftale en højere pligtig afgangsalder end den i stk. 4 nævnte, følger den til enhver tid gældende aftale om kriterier for indgåelse af aftaler om individuel højere pligtig afgangsalder for tjenestemænd under Forsvarsministeriet.

Cirkulærebemærkning til stk. 5:

Bestemmelsen giver hjemmel til, at ansatte kan forlænge ansættelsen på uændrede vilkår udover den pligtige afgangsalder med op til 2 år ad gangen. Såfremt der indgås aftale om at forlænge ansættelsen, udarbejdes et tillæg til ansættelsesbrevet, hvor det fremgår, at ansættelsen er forlænget på uændrede vilkår og med nyt fastsat afgangstidspunkt.

Ved indgåelse af aftale om forlængelse vil der fortsat optjenes tjenestemandspension i henhold til gældende regler, hvilket betyder, at der i forlængelsesperioden fortsat optjenes pensionsår. Ved pensionering vil der i henhold til gældende regler blive tillagt op til 10 års pensionsår, dog således, at der maks. kan udbetales pension efter 37 pensionsår og maks. op til det antal pensionsår, som den pågældende ville kunne have opnået ved pensionering ved 70 år. Ved pensionering som f.eks. som 62-årig kan der maks. tillægges 8 pensionsår og som 64-årig maks. 6 pensionsår.

Herudover vil der skulle ske indbetaling af pension af pensionsgivende tillæg (militærtillæg, evt. faglært tillæg og individuelle tillæg) på den pågældendes tillægspensionskonto i HKKF Pensionsfond.

Aftale om forlængelse skal ske så betids (3 måneder før pligtig afgangsalder), at udbetaling af indestående på pensionskonti ikke påbegyndes og samt at udbetaling af tjenestemandspension ikke påbegyndes.

Orientering til HKKF Fonde om forlængelse af ansættelsen sker ved Forsvarets Personeltjeneste, Løn- og Pensionsafdelings (LP) foranstaltning.

Der henvises i øvrigt til FPTBST 400-6.

Cirkulæretekst vedrørende udnævnelse.

Fast personel

Efter elevtidens afslutning udnævnes egnede elever til konstabler.

Stk. 2. Konstabler udnævnes tidligst efter 2 års tilfredsstillende tjeneste i graden til overkonstabler.

Stk. 3. Overkonstabler udnævnes tidligst efter 2 års tilfredsstillende tjeneste til overkonstabel af 1.grad.

Stk. 4. Udnævnelse til korporal sker efter bestået gennemgang af den til enhver tid forudsatte uddannelse.

Udnævnelse forudsætter endvidere, at den pågældende skal bestride en klassificeret korporalstilling.

Stk. 5. Egnede personel på manuelt niveau kan i forbindelse med tjeneste i internationale stabe og ved FN, OSCE, samt i NATO regi o.l. midlertidigt udnævnes til korporal.

Personel, midlertidigt udnævnt til korporal, i henhold til stk. 5, aflønnes under tjenesten med hidtidig basisløn i hjemlig struktur. Midlertidigt udnævnte korporaler kan ikke oppebære funktionstillæg for korporaler.

Cirkulæretekst vedrørende udnævnelse.

Personel på rådighedskontrakt og personel af reserven

Stk. 6. Konstabler på rådighedskontrakt og basiskontrakt for personel af reserven kan udnævnes til overkonstabler efter at have forrettet 56 dages rådighedstjeneste, dog tidligst 2 år efter indgåelse af rådighedskontrakt/reservekontrakt.

Stk. 7. Overkonstabler udnævnes til overkonstabel af 1.grad efter at have forrettet yderligere 56 dages rådighedstjeneste, dog tidligst efter 2 års tilfredsstillende tjeneste som overkonstabel.

For personel på rådighedskontrakt (PKAT 250) medtælles tjenestetid under INTOPS i rådighedsperioden - uagtet at den gennemføres på tidsbestemt korttidskontrakt.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 4. Nyt Lønssystem

Lønssystemet er etableret i henhold til rammeaftalen om nye lønssystemer af 19. november 2003 (PERST. 076-083), der pr. 21. januar 2009 blev erstattet af ny rammeaftale (PERST 08-400-10). I supplement hertil gælder aftale om nyt lønssystem af 15. juni 2002 med senere ændringer mellem Forsvarsministeriet og Hærens Konstabel- og Korporalforening. Bilag 3.

Stk. 2. Personel, der nyansættes efter 1. april 2002, ansættes automatisk på nyt lønssystem.

Der er ikke tvungen overgang til Ny Løn for ansatte før 1. april 2002. Overgang til Ny Løn sker efter begæring fra medarbejderen.

Overgangsordning fremgår af bilag 3 til nærværende aftale.

Cirkulærebemærkning til stk. 2:

Anmodning om overgang til Ny Løn kan fremsættes på et hvilket som helst tidspunkt og overførsel kan ske med op til 3 måneders varsel, dog hurtigst muligt efter modtagelsen af begæringen.

Stk. 3. Lønssystemet består af en basisløn, jf. §§ 5 og 6, der kan suppleres med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt aftalte tillæg, lokalt aftalte kvalifikations- og funktionstillæg, engangsvederlag og resultatløn.

Stk. 4. For personel på Ny Løn ydes der som udgangspunkt pension af tillæg og engangsvederlag, medmindre andet er aftalt.

Stk. 5. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn og tillæg.

§ 5. Basisløn for lærlinge og konstabelelever

Elevform	Årlig basisløn niveau marts 2012
Løngruppe 0 Elever ansat til gennemgang af erhvervsuddannelse	199.876
Løngruppe 0 Konstabelelever ansat på HRU kontrakt	199.876
Løngruppe 0 Konstabelelever ansat på konstabelgrunduddannelsen (Overgår til løngruppe 0 efter første del af uddannelsen, hvor de deler vilkår med værnepligtige, herunder aflønning).	199.876

Stk. 2. Personel, der ansættes direkte til gennemgang af en lærlinge/erhvervsuddannelse, oppebærer aflønning i henhold til løngruppe 0 i hele forløbet, uanset udnævnelse til KS.

§ 6. Basisløn

Samtlige basisløntrin er angivet i niveau marts 2012 pr. år.

Personel til korttidstjeneste	Konstabler og Overkonstabler	Korporaler
Løngruppe 1 (ufaglært personel)	223.599	
Løngruppe 1 a (ufaglært personel, korporaler)		229.890
Løngruppe 2 (faglært personel)	234.346	
Løngruppe 2 a (faglært personel, korporaler)		240.637
Personel til langtidstjeneste		
Løngruppe 3 (ufaglært personel)	234.346	
Løngruppe 3 a (ufaglært personel, korporaler)		240.637
Løngruppe 4 (faglært personel)	260.559	
Løngruppe 4 a (faglært personel, korporaler)		266.850

Stk. 2. Til Løngruppe 1 henføres ufaglært personel, ansat til korttidstjeneste.

Stk. 3. Til Løngruppe 1 a henføres ufaglært personel, ansat til korttidstjeneste og udnævnt til korporal.

Stk. 4. Til Løngruppe 2 henføres faglært personel med en håndværksmæssig uddannelse/faglærte (svendebrev eller lignende), der bestrider en stilling, hvor en sådan uddannelse kræves eller det er aftalt, at uddannelsen er henført til det faglærte område. Ansat til korttidstjeneste.

Stk. 5. Til Løngruppe 2 a henføres faglært personel med en håndværksmæssig uddannelse/faglærte (svendebrev eller lignende), der bestrider en stilling, hvor en sådan uddannelse kræves eller det er aftalt, at uddannelsen er henført til det faglærte område. Ansat til korttidstjeneste og udnævnt til korporal.

Stk. 6. Til Løngruppe 3 henføres ufaglært personel, ansat til langtidstjeneste.

Stk. 7. Til Løngruppe 3 a henføres ufaglært personel, ansat til langtidstjeneste og udnævnt til korporal.

Stk. 8. Til Løngruppe 4 henføres faglært personel med en håndværksmæssig uddannelse/faglærte (svendebrev eller lignende), der bestrider en stilling, hvor en sådan uddannelse kræves, eller det er aftalt, at uddannelsen er henført til det faglærte område. Ansat til langtidstjeneste.

Stk. 9. Til Løngruppe 4 a henføres faglært personel med en håndværksmæssig uddannelse/faglærte (svendebrev eller lignende), der bestrider en stilling, hvor en sådan uddannelse kræves, eller det er aftalt, at uddannelsen er henført til det faglærte område. Ansat til langtidstjeneste og udnævnt til korporal.

Stk. 10. I henhold til Protokollat nr. 2 af 29. september 2006, bilag 5, er det aftalt, at visse faglærte grupper ansat til tidsbestemt korttidstjeneste, ved fravalg af retten til optjening af CU, kan indplaceres i en højere løngruppe. Aftalen er tillige gældende for våbenmekanikere og korporaler.

Cirkulærebemærkning til stk. 10:

Nuværende ansatte:

Valg om fravalg træffes, når der er forrettet mere end 33 måneders tjeneste og retten til optjening af CU er opnået. For lærlinge træffes valget efter endt gavntjeneste (= det tidspunkt, hvor lærlingeperioden er udstået).

Meddelelse om fravalg skal gives senest 1 måned efter, at retten til optjening af CU er nået. Det forudsættes, at der gennemgås en vejledende samtale med job- og uddannelsesrådgiveren.

Valget er endeligt.

Ved genansættelse på tidsbestemt korttidskontrakt:

For medarbejdere, omfattet af mulighederne for fravalg af CU, der genansættes på tidsbestemt korttidskontrakt, og som har opnået ret til CU (har gennemført 33 måneders tjeneste), gælder følgende:

Medarbejdere skal i forbindelse med genansættelsen tage stilling til fravalg af optjening af CU. Fravalg skal ske senest en måned efter genansættelsen.

Det forudsættes, at medarbejderen har gennemgået en vejledende samtale med job- og uddannelsesrådgiveren.

Valget er endeligt.

Cirkulærebemærkning til § 6:

Til faglært aflønning henføres personel med uddannelser, som frem til 2002 var godkendt som håndværksmæssige uddannelser, der blev anvendt i forsvaret, f. eks. motormekaniker, forsyningsekspedient, elektromekaniker, elektronikmekaniker, våbenmekaniker, elektriker, tømrer og sadelmager. Desuden er det ved overenskomsterne i 2002, 2008 og 2011 aftalt, at faglærte kontorassistenter, chauffører ved Tung Transport, logistikassistenter ved Forsvarets Depot og Distribution (FDD) samt IT-supportere henføres til faglært aflønning.

Der ydes ikke faglært aflønning til andre faggrupper end ovenstående, medmindre dette er særskilt aftalt mellem FPT og HKKF.

Det er altid et krav for at oppebære faglært løn, at funktionsbeskrivelsen specifikt kræver en faglært uddannelse, og at medarbejderen har den påkrævede uddannelse.

§ 7. Aflønning af kvinder på værnepligtslignende vilkår

Under den første samlede tjeneste aflønnes kvinder på værnepligtslignende vilkår efter de regler om aflønning mv., der er fastsat for personel til pligtig tjeneste (værnepligtstjeneste) jf. Forsvarsministeriets cirkulære nr. 9709 af 11. november 2005 om aflønning mv. af personel til værnepligtstjeneste i forsvaret (tidligere KFF B. 5-32).

§ 8. Tillæg mv. for personel på Ny Løn

Tillæg aftalt for HKKF Personel på Ny Løn ved OK13 og tidligere overenskomster fremgår af bilag 1.

Cirkulærebemærkning til stk. 1:

For fuldstændighedens skyld er der som bilag 6 til nærværende cirkulære udarbejdet en oversigt over samtlige centralt aftalte tillæg på Ny Løn.

Stk. 2. Til fast tjenstgørende personel, som har gennemført sergentuddannelsen, ydes et engangsvederlag på kr. 10.921,73 (niveau marts 2012). Jf. protokollat nr. 1 af 29. september 2006.

§ 9. Gammelt Lønssystem

Reglerne om gammelt lønssystem gælder kun for personel ansat før den 1. April 2002, og som fortsat aflønnes i henhold til gammelt lønssystem. Aflønningen sker i henhold til nedennævnte skalatrin.

Stk. 2. Efter elevtiden, jf. § 4, bliver den ansatte aflønnet efter de for statstjenestemænd gældende skalatrin således:

GRUPPER	SKALATRIN
KORTTIDSANSATTE	
Håndværker aflønning/ faglærte, jf. § 8.stk. 3	12, 13, 14, 15, 16 ²⁾ 17 ²⁾ , 18 ²⁾ , 19 ²⁾ , 20 ²⁾ , 21 6 ¹⁾ , 9, 10, 11, 12, 13
Øvrigt personel/ufag- lærte	
LANGTIDSANSATTE	
Håndværker aflønning/ Faglærte jf. § 8 stk. 3	19 ³⁾ , 20 ³⁾ , 21 ³⁾ , 22 ³⁾ , 23 ³⁾ , 24 ³⁾ , 25 ³⁾ , 26 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 ⁴⁾
Øvrigt personel/ufag- lærte	

1) Personel, der gennemgår en lærlingeuddannelse.

2) Skalatrin 16-20 er 1 årige.

3) Skalatrin 19-25 er 1 årige.

4) Der ydes et pensionsgivende tillæg på kr. 6.600 årligt (niveau marts 2012) til langtidsansatte uden håndværksmæssig uddannelse.

Stk. 3. Oprykning til aflønning efter et højere skalatrin finder normalt sted, når den ansatte i 2 år har været aflønnet efter samme skalatrin.

Stk. 4. Personel med håndværksmæssig uddannelse/faglærte (svendebrev), der forretter tjeneste i stillinger, hvor en sådan uddannelse kræves, indplaceres i/overføres til skalatrin 12.

Stk. 5 For ansatte, der forud for overførelsen til ovennævnte tjeneste er aflønnet på skalatrin 11 eller højere, sker der ingen ændring i beregningen af ancienniteten.

Stk. 6. I tilfælde, hvor den ansatte ikke længere anvendes i overensstemmelse med sin uddannelse, omplaceres den pågældende til aflønning med den anciennitet, der ville være opnået, såfremt der ikke havde været ydet løn på grundlag af nævnte uddannelse.

Stk. 7. Såfremt den ansatte på et senere tidspunkt atter beskæftiges i overensstemmelse med den håndværksmæssige uddannelse, omplaceres den pågældende til aflønning efter det løntrin, den pågældende tidligere var indplaceret på i faglært lønramme.

Stk. 8. Under tjeneste, hvor den ansatte midlertidigt ikke anvendes i overensstemmelse med sin uddannelse, vil den højere løn dog kunne bibeholdes i tre måneder.

Stk. 9. Under gennemgang af sergentuddannelse vil den højere løn, herunder de særlige tillæg, som oppebæres i medfør af en særlig teknisk uddannelse, dog kunne bibeholdes under hele uddannelsen.

§ 10. Tillæg mv. for personel på gammel Løn

Tillæg aftalt ved OK 13 og tidligere overenskomster fremgår af bilag 2.

Cirkulærebemærkning til stk. 1:

For fuldstændighedens skyld er der som bilag 7 til nærværende cirkulære udarbejdet en oversigt over samtlige centralt aftalte tillæg på gammel løn.

Stk. 2. Til fast tjenstgørende personel, som har gennemført sergentuddannelsen, ydes et engangsvederlag på kr. 10.921,73 (niveau marts 2012). Jf. protokollat nr. 1 af 29. september 2006.

§ 11. Bonusordninger for personel ansat til korttidstjeneste

En medarbejder er omfattet af bonusordning frem til afgang fra Forsvaret eller til det tidspunkt, hvor medarbejderen ansættes til langtidstjeneste.

Det særlige bonusbeløb, jf. stk. 8, ydes til personel, der er ansat til tidsubestemt korttidstjeneste.

Bonusordning

Stk. 2. Når en medarbejder har forrettet tjeneste i Forsvaret i sammenlagt 18 måneder, optjener medarbejderen bonus, der udgør 10 % af basislønnen.

Cirkulærebemærkning til stk. 2:

10 % i bonus af basislønnen er ikke en løndel og indgår således ikke i beregningen af udligningstillæg ved overgang til ny løn eller i beregning af en evt. lønnedgang ved ændret ansættelsesform.

Stk. 3. De 18 måneder regnes fra første møde ved Forsvaret, hvor tjeneste påbegyndes.

Cirkulærebemærkning til stk. 3:

Første møde med Forsvaret regnes fra den dag, hvor den ansatte påbegynder afvikling af tjeneste. Dette vil for de flestes vedkommende være den første dag, hvor værnepligten (HBU) påbegyndes afviklet. For ansatte, der i stedet for at afvikle værnepligt, ansættes direkte i Forsvaret, regnes tidspunktet for tiltrædelsen i tjenesten.

I forbindelse med genansættelse medregnes den hidtil opsparede anciennitet, således at medarbejderen genindtræder med den opsparede anciennitet, som medarbejderen havde, da den pågældende forlod Forsvaret. Ansættelsesforholdet skal stadig være på korttidskontrakt.

Afholdelse af barselsorlov og forældreorlov medregnes i de 18 måneders ansættelse, som kræves for at blive omfattet af bonusordningen.

Stk. 4. Bonus frigives ved hjemsendelse fra Forsvaret eller ved overgang til en aflønning, der ikke giver adgang til bonus.

Stk. 5. Frigivelse i andre tilfælde kan kun finde sted ved særdeles velfærdstruende situationer og efter Forsvarets Personeltjenestes vurdering og på baggrund af udfærdiget socialrapport.

Stk. 6. Forsvarets Personeltjeneste overfører ved hver kalendermåneds udgang den optjente bonus til Hærens Konstabel- og Korporalforenings Bonusfond.

Stk. 7. Med henblik på den enkelte ansattes betaling af skat af tilskrevne rentebeløb, er der mulighed for hvert år at få frigivet et beløb på indtil halvdelen af det tilskrevne rentebeløb for indestående bonusbeløb over 10.000 kr. For at få halvdelen af det tilskrevne rentebeløb udbetalt, skal den pågældende meddele HKKF Bonusfond, at frigivelse ønskes.

Cirkulærebemærkning til stk. 7:

Proceduren for udbetaling af op til halvdelen af tilskrevne rentebeløb er ændret, idet indførelsen af Nem-konto for hver enkelt betyder, at der ikke foreligger kontooplysninger for den enkelte MA hos Forsvarets Personeltjeneste eller HKKF Bonusfond.

Meddelelse af ønsket om udbetaling af dele af rentebeløbet meddeles til HKKF Bonusfond. Meddelelse er gældende, indtil den pågældende giver anden meddelelse.

Meddelelse skal være HKKF Bonusfond i hænde senest den 1. november for at få virkning for det pågældende års rentetilskrivning.

Ansatte, der allerede får udbetalt dele af rentetilskrivningen, fortsætter uændret.

Det særlige bonusbeløb

Stk. 8. Efter 54 måneders uafbrudt tjeneste udbetales der en særlig bonus på 7.000 kr. til personel, der er ansat til tidsubestemt korttids tjeneste. Det særlige bonusbeløb kan kun udbetales én gang og udbetales som engangsvederlag. Værnepligtstiden medregnes i perioden.

Cirkulærebemærkning til stk. 8:

Barsels- og forældreorlov medregnes i uafbrudt tjeneste.

Pension

§ 12. Pension til korttidsansatte

Der indbetales pension af basislønnen til personel på tidsubestemt korttidskontrakt, som

- er fyldt 20 år og
- som har været ansat i det offentlige i ni måneder.

Cirkulærebemærkning til stk. 1:

Gennemførelse af Hærens Basisuddannelse (HBU) medgår ikke i beregningen af 9 måneders ansættelse (karenstiden).

Gennemførelse af Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse (HRU) og gennemførelse af ansættelse på tidsbestemt korttidskontrakt, også inden det fyldte 20 år, medgår i beregningen af 9 måneders ansættelse (karenstiden). Der kan dog ikke ske pensionsindbetaling på tidsbestemt korttidskontrakt, selvom der er forrettet mere end 9 måneders tjeneste (karenstid).

Hele perioden på en KSE kontrakt (KSGRU) medgår i beregningen af 9 måneders ansættelse (karenstiden). Dog kan der efter 9 måneders ansættelse ikke påbegyndes indbetaling på pensionskonto, hvis medarbejderen er under 20 år.

Der er således 3 kriterier, der alle skal være opfyldt, for at der kan påbegyndes indbetaling af pensionsbidrag til pensionsordningen for korttidsansatte (HKKF Minipension): Den pågældende skal være fyldt 20 år, have opfyldt 9 måneders karenstid og være ansat på tidsubestemt korttidskontrakt.

Stk. 2. Pensionsprocenten udgør 6,72 %.

Stk. 3. Forsvarets Personeltjeneste overfører ved hver kalendermåneds udgang pensionsbidraget til Hærens Konstabel- og Korporalforenings Pensionsfond.

Stk. 4. Pensionsordningen er ikke gældende for personel ansat på tidsbestemt korttidskontrakt og personel af reserven (PKAT 250).

Cirkulærebemærkning til § 12:

Pensionen er en arbejdsmarkedspension, der påbegyndes udbetalt tidligst, når den pågældende når en pensionsalder, som er godkendt af Skatterådet.

§ 13. Livrentepension til langtidsansatte

Personel, der ansættes til langtidstjeneste på overenskomstvilkår, optjener livrentepension efter reglerne i dette afsnit.

Stk. 2. For personel på Ny Løn udgør pensionsbidraget 12 % af basislønnen.

Cirkulærebemærkning til stk. 2:

Det er muligt for den enkelte ansatte ved henvendelse til Nordea Liv & Pension at indgå en aftale med Forsvarets Personeltjeneste om, at der via lønnen kan indbetales egetbidrag på pensionsordningen i Nordea Liv & Pension.

Stk. 3. For personel på gammel løn beregnes pensionsbidraget (12 %) af den pensionsgivende løn.

Cirkulærebemærkning til stk. 3:

Tillæg indgår ikke i beregningen af den pensionsgivende løn.

Pension af tillæg beregnes og afregnes som beskrevet i overenskomstaftalens § 16.

Stk. 4. Forsvarets Personeltjeneste indbetaler hver måned pensionsbidraget til Nordea Liv & Pension.

Cirkulærebemærkning til § 13:

Pensionen er en arbejdsmarkedspension, der påbegyndes udbetalt tidligst, når den pågældende når en pensionsalder, som er godkendt af Skatterådet.

§ 14. Pension til tjenestemandsansatte

Personel, der i henhold til § 3 b ansættes som tjenestemænd, optjener herefter pension i henhold til Tjenestemandspensionsloven, lov nr. 489 af 6. maj 2010 med senere ændringer om tjenestemandspension.

Cirkulærebemærkning til stk. 1:

Indbetaling af pensionsbidrag til livrentepension i Nordea Liv & Pension ophører, og pensionen overgår til at være hvilende livrentepension.

Personel, der frem til 31. december 1998 blev ansat på tjenestemandslignende vilkår, har for perioden på tjenestemandslignende vilkår optjent pension i henhold til Civilarbejderloven, Lov

nr. 254 af 19. marts 2004 om pensionering af civilt personel mv. i forsvaret.

Stk. 2. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, der har optjent pension i henhold til civilarbejderloven indplaceres i pensionsmæssig henseende i følgende lønramme/lønrammeforløb (skalatrinsforløb):

GRUPPER	SKALATRIN
KORTTIDSANSATTE	
Håndværker aflønning/ faglærte, jf. § 8.stk. 3	12, 13, 14, 15, 16 ²⁾ , 17 ²⁾ , 18 ²⁾ , 19 ²⁾ , 20 ²⁾ , 21
Øvrigt personel/ufaglærte	6 ¹⁾ , 9, 10, 11, 12, 13
LANGTIDSANSATTE	
Håndværker aflønning/ Faglærte jf. § 8 stk. 3	19 ³⁾ , 20 ³⁾ , 21 ³⁾ , 22 ³⁾ , 23 ³⁾ , 24 ³⁾ , 25 ³⁾ , 26
Øvrigt personel/ufaglærte	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

1) Personel, der har gennemgået en lærlingeuddannelse.

2) Skalatrin 16-20 er 1 årige.

3) Skalatrin 19-25 er 1 årige.

Stk. 3. Oprykning til indplacering på højere pensionsskalatrin finder normalt sted, når den ansatte i to år har været indplaceret på samme pensionsskalatrin.

Cirkulærebemærkning til stk. 2 og 3:

Principperne for indplacering på pensionsskalatrin følger de samme principper som ved lønindplacering på gammel løn.

For personel på gammel løn følges de samme skalatrin som ved lønforløbet.

For personel på ny løn tæller ansættelse på overenskomst, både på korttids- og langtidskontrakt, med i indplaceringen i skyggeforløb for pensionsskalatrin, når der sker ansættelse på tjenestemandsvilkår. Tilsvarende er gældende for personel, ansat på tjenstemandslignende vilkår og med pension i henhold til civilarbejderloven.

Der tages hensyn til, om den pågældende har oppebåret ufaglært eller faglært aflønning.

§ 15 SÆRLIGT PENSIONSBIIDRAG

Til ansatte, der bliver berørt af en højere lavere pligtig afgangsalder, men som ikke tilskrives yderligere pension, ydes et særligt pensionsbidrag på kr. 303,02 kr. (niveau marts 2012) månedligt. Jf. Protokollat L-11-PR-056-0006 af 30. maj 2011.

Cirkulærbemærkning til § 15.

Det særlige pensionstillæg ydes til medarbejdere, der opfylder følgende kriterier:

- Født i perioden 1. januar 1959-31. december 1974.
- Ansat på langtidskontrakt HKKF PKAT 216 og 171 i tidsrummet 1. januar 1990 -31. december 1998.
- Efterfølgende ansat på tjenestemandsvilkår.
- Ville kunne optjene 37 pensionsår inkl. tillæggelse af pensionsår ved en pensionsalder på 60 år.

Alle ansatte født i den omhandlede periode og ansat i det pågældende tidsrum er blevet gennemgået for en fastlæggelse af deres pensionsalder ved 60 år, og hermed om de er omfattet af aftalen om særligt pensionstillæg. Det særlige pensionstillæg ydes til navngivent personel.

Indbetalinger er påbegyndt pr. 1. april 2011 og sidste indbetaling sker med lønnen for december 2022. Dog ophører indbetalinger tidligere, hvis den pågældende pensioneres, afgår fra Forsvaret eller overgår til anden ansættelse, som ikke er omfattet af HKKF overenskomst.

Hvis betingelsen for at oppebære det særlige pensionsbidrag indtræffer senere end 1. april 2011 for enkelte navngivne personer, påbegyndes indbetalinger fra den dato, hvor betingelserne er opfyldt og bortfalder som ovenfor anført.

§ 16. Pension af tillæg

Ansatte på tidsubestemt korttidskontrakt og ansatte på langtidskontrakt oppebærer pensionsbidrag på 18 % af militærtillæg.

Stk. 2. For øvrige centralt aftalte tillæg, som er aftalt pensionsgivende, indbetales pensionsbidrag på 15 %.

Stk. 3. For lokalt aftalte kvalifikations- eller funktionstillæg, som er aftalt pensionsgivende, indbetales pensionsbidrag på 15 %.

Stk. 4. Forsvarets Personeltjeneste overfører ved hver kalendermåneds udgang pensionsbidraget til Hærens Konstabel- og Korporalforenings Pensionsfond.

Cirkulærbemærkning til § 16:

Pensionen er en arbejdsmarkedspension, der påbegyndes udbetalt tidligst, når den pågældende når en pensionsalder, som er godkendt af Skatterådet.

§ 17. Frigivelse af pensionsbidrag

For at bevare pensionssigtet er det mellem Finansministeriet og CFU aftalt, at pensionsbidrag samt tilvækst, indbetalt på de enkelte pensionskonti efter 1. april 1995, ikke kan frigives i utide forud for aftalt pensionstidspunkt.

Stk. 2. Frigivelse af midler, opsparet før 1. april 1995, uden at betingelserne i pensionsoverenskomsten/-aftale er opfyldt, kan finde sted i særdeles velfærdstruende situationer og efter individuel vurdering. Frigivelse foretages af Forsvarets Personeltjeneste efter indhentet socialrapport.

Cirkulærebemærkning til stk. 2:

Der kan alene ske udbetalinger af indestående på evt. hvilende kapitalpensionskonti før fastsat pensionstidspunkt. Det er ikke muligt at foretage frigivelse af indestående på arbejdsmarkedspension, omhandlet af nærværende aftales §§ 12,13 og 16.

Bagatelgrænse.

Stk. 3. Udbetaling af opsparet pension på konti i Hærens Konstabel- og Korporalforenings Pensionsfond kan ske fra hvilende konti (dvs. hvor der ikke er sket indbetaling i minimum 12 måneder), såfremt kontoens samlede indestående ikke overstiger kr. 15.728 (niveau marts 2012).

§ 18. Særlige beløb ved dødsfald og tilskadekomst

I tilfælde, hvor personel, ansat på bonusordning, omkommer i tjenesten eller afgår ved døden som følge af tilskadekomst i tjenesten, ydes der den afdødes ægtefælle/registrerede samlever et særligt engangsbeløb på 20.000 kr.

Stk. 2. Et tilsvarende beløb ydes til hvert af den afdødes efterladte børn, der ikke er fyldt 18 år. Dog således, at det samlede udbetalte beløb ikke kan overstige 80.000 kr. Som børn henregnes såvel adoptivbørn som stedbørn, der er medtaget til forsørgelse i det fælles hjem.

Stk. 3. Såfremt der, foruden ægtefælle, efterlades fællesbørn, jf. stk. 2, eller børn af den efterladte ægtefælle, udbetales beløbet til den efterladte ægtefælle. I andre tilfælde indsættes det i en godkendt forvaltningsafdeling eller i henhold til de af Justitsministeriets fastsatte bestemmelser herom.

Stk. 4. I tilfælde, hvor personellet afskediges som følge af en ved tilskadekomst i tjenesten medført invaliditet, ydes der den kontraktansatte et særligt beløb, der ved 100 pct. invaliditet udgør 80.000 kr. Ved lavere invaliditetsgrad nedsættes beløbet tilsvarende.

Stk. 5. Udbetaling af de i stk. 1- 4 særlige beløb foretages ved Forsvarets

Personeltjenestes foranstaltning.

Cirkulærebemærkning til stk. 5:

Løn- & Pensionsafdelingen orienteres af Bemandingsdivisionen /Rådgivningsdivisionen, når kriterierne for at oppebære særlige beløb i henhold til stk. 1-4 er opfyldt.

Cirkulærebemærkning til § 18:

For så vidt angår erstatningsforhold ved tilskadekomst og dødsfald under udsendelse i internationale operationer henvises til Lov om Forsvarets Personel (Personelloven) §§ 11a og 11c.

For så vidt angår særlige ydelsesmæssige forhold for overenskomstansat personels tilskadekomst og dødsfald under udsendelse i internationale operationer henvises endvidere til Lov om Forsvarets Personel (Personelloven) § 11b. Løn- & pensionsafdelingen forestår beregningen af disse særlige ydelser.

§ 19. Udsendelse i internationale missioner (INTOPS mv.)

Som godtgørelse for merarbejde, ulemper og variable ydelser mv. oppebæres et FN-tillæg. FN – tillæg oppebæres under udsendelse i internationale missioner af mere end 28 dages varighed. FN-tillæg ydes i henhold til den til enhver tid gældende aftale herom mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg.

Stk. 2. For hver enkelt lørdag, søndag og helligdag, hvor der forrettes tjeneste under udsendelse i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende operationer i udlandet optjenes en 2/7dag.

Cirkulærebemærkning til stk. 2:

Bestemmelsen blev aftalt ved forståelsespapir nr. A-08-FP-056-0101 af 26. juni 2008 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening.

Stk. 3. I henhold til aftale nr. L-08-AF-056-0018 af 29. maj 2009 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening ydes der til personel, udsendt til tjeneste ved konfliktforebyggende, fredsbesvarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende operationer i udlandet, eventuelt på FN-, EU-, OSCE- eller på NATO-mandat, et særligt, ikke pensionsgivende tillæg, hvis størrelse afhænger af missionen under udsendelsen.

Ydelsen oppebæres på nærmere definerede vilkår i den periode, hvor personalet er udsendt til international tjeneste og samtidig oppebærer FN-tillæg.

Supplerende cirkulærebemærkninger til § 19:

Der henvises generelt til FPTBST 564-1.

Stk. 2. Der ydes fri kost og logi.

Stk. 3. Herudover ydes et skattefrit udetillægslignende tillæg til dækning af merudgifter forbundet med udsendelse. Størrelsen heraf er gradsafhængig og fastsættes af forsvarsministeren.

Stk. 4. I tilfælde af udsendelse i INTOPS med kort varsel kan der oppebæres et skattefrit særligt udetillægslignende tillæg som godtgørelse for ekstraordinære merudgifter, der er forbundet med udsendelser med kort varsel. Tillæggets sats er afhængig af længden på det givne varsel og udsendelsens længde. Der ydes ikke særligt udetillægslignende tillæg ved udsendelser kortere end 90 dage. Kriterier og sats fastsættes af forsvarsministeren.

Stk. 5. Hyppig udsendelse honoreres i henhold til aftale nr. LA 07-AF-056-0001 af 30. marts 2007 og protokollat L 08-PR-056-0001 af 12. januar 2009 til aftale af 30. marts 2007. Aftale og protokollat om honorering for hyppig udsendelse omfatter personel på hhv. tidsbestemt og tidsubestemt korttidskontrakt samt langtidsansat personel.

Stk. 6. Ved planlagt udsendelse til tjeneste i INTOPS i 6 måneder eller mere skal der som udgangspunkt gennemføres 2 leave-rejser til Danmark t/r. Såfremt det af operativ eller tjenstlige årsager ikke er muligt at gennemføre 2. leave-rejse i forbindelse med udsendelse i 6 måneder, ydes en kompensation herfor.

Stk. 7. For leave-rejse i forbindelse med genganger tjeneste henvises til FPTBST 564-1.

§ 20. Efterindtægt

Udover de i § 18 stk. 1-4 omhandlede særlige beløb ved dødsfald og tilskadekomst i tjenesten, ydes tillige efterindtægt i henhold til Forsvarsministeriets cirkulære nr. 25025 af 1. november 1997 om forskellige pensionsbestemmelser m.m. (tidligere KFF B. 5-3).

§ 21. Midlertidigt befalingsmandstillæg og funktionstillæg

Ved midlertidig anvendelse af personel af konstabelgruppen i en befalingsmandsstilling, ydes der, når funktionen er over 7 kalenderdages varighed, et midlertidigt befalingsmandstillæg.

Cirkulærebemærkning til stk. 1:

Det er ikke et krav, at befalingsmandsstillingen varetages fuldt ud. Der kan alene udbetales 1 befalingsmandstillæg pr. befalingsmandsstilling, der varetages.

Stk. 2. Ved funktion i anden højere stilling kan der ydes funktionsvederlag, når betingelserne herfor, som beskrevet i Personale Administrativ Vejledning (PAV), er opfyldt.

Cirkulærebemærkning til stk. 2:

Det er en forudsætning, at den fungerende har de nødvendige forudsætninger for at bestride stillingen, at den bestrides fuldt og helt, og at kravet om karenstid på 15 dage ved ledighed og sygdom og 22 dage ved ferie er opfyldt.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 22. Arbejdstid

Personel omfattet af denne overenskomstaftale er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, og i supplement hertil de til enhver tid gældende aftaler mellem Forsvarsministeriet, Forsvarets Personeltjeneste m.fl. og hovedorganisationerne og/eller Hærens Konstabel- og Korporalforening.

Videre gælder der som supplement til arbejdstidsaftalen for tjenestemænd i staten følgende:

Stk. 2. Aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten gælder ikke for konstabelelever, der, under gennemførelse af uddannelsen til konstabel, aftjener værnepligt. I perioden, der svarer til gennemførelse af værnepligten (HBU), er konstabeleleverne omfattet af de til enhver tid gældende vilkår, der fastsættes af forsvarsministeren.

Stk. 3. Ved beordret vagt- eller beredskabstjeneste af 24 timers varighed på tjenestestedet (inkl. daglig tjeneste), ydes 1 erstatningsfridag. Ved beordret deltagelse i øvelser af mindst 24 timers varighed ydes en erstatningsfridag pr. påbegyndt kalenderdøgn. Erstatningsfrihed anses for afviklet, når der gives personalet en sammenhængende frihed i 24 timer.

Stk. 4. Kan erstatningsfrihed ikke afvikles i den aftalte planlægningsperiode, skal der ydes vagt- eller øvelsestillæg eller efter medarbejderens ønske ske konvertering til omsorgsdage.

Stk. 5. I arbejdstidsplanlægningen for besætningsmedlemmer om bord på søværnets skibe indgår sejlad, ophold i havn eller til ankers uden for basehavnen, når der ydes sø-ydelser med enhedens til enhver tid gældende normale daglige arbejdstid.

Stk. 6. Der ydes godtgørelse for tjeneste i weekender, helligdage og natpenge i henhold til den til enhver tid gældende aftale om regulering af natpenge mv. for militært personel.

Stk. 7. Til personel, som i henhold til aftale nr. LA-06-PR-056-0020 af 29. september 2006 deltager i særlig beredskabstjeneste af mindst 24 timers varighed, ydes et beredskabstillæg pr. påbegyndt døgn.

Cirkulærebemærkning til stk. 7:

Honorering af særlig beredskabstjeneste kan alene iværksættes efter særskilt bemyndigelse fra Forsvarets Personeltjeneste, Overenskomst- og Forretningsafdelingen.

Stk. 8. Aftale nr. A-07-AF-056-0001 af 1. juli 2007 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening med senere ændringer om supplement til arbejdstidsreglerne for tjenestemænd i staten mv.

Stk. 9. Aftale nr. A-07-AF-056-0002 af 1. juli 2007 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening med senere ændringer om militærtillæggets dækningsgrad.

§ 23. Honorering af merarbejde, herunder konvertering til omsorgsdage

Den ansatte kan vælge af få tilgodehavende afspadsering, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til omsorgsdage. Jf. den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Cirkulærebemærkning til stk. 1:

Merarbejde, som ikke er afspadseret ved udgangen af kvartalet efter planlægningsperiodens udløb eller efter aftale med den ansatte er udskudt i op til 1 år efter planlægningsperiodens udløb, kan efter medarbejderens ønske konverteres til omsorgsdage, søges overført til fridøgnbank eller godtgøres økonomisk i henhold til gældende regler for godtgørelse af merarbejde.

Stk. 2. Tilsvarende kan frihed, der er optjent som kompensation for tjeneste i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00 (kl. 15.00 – kl. 07.00), erstatningsfrihed for optjent vagt-/øvelsestillæg, samt fridage for tjeneste til søs, som ikke er blevet afholdt inden planlægningsperiodens udløb, efter medarbejderens ønske konverteres til omsorgsdage eller søges overført til fridøgnbank. Jf. Forsvarets Personeltjenestes Bestemmelse 202-16.

§ 24. Deltid

Der kan mellem Forsvarets Personeltjeneste og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

Stk. 3. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer. Der ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 4. Merarbejde i forbindelse med deltidsansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted. Merarbejde kan først godtgøres kontant med tillæg af 50 %, når arbejdstiden overstiger månedsnormen for en fuldtidsansat.

Cirkulærebemærkning til § 24:

Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

Kapitel 4. Fravær

§ 25. Civiluddannelse

Formålet med civiluddannelsesaftalen er at give personel ansat til korttidstjeneste mulighed for at uddanne sig, således at overgangen til civilt erhverv lettes og mulighederne for fortsat tjeneste i Forsvaret forbedres. Der henvises til bilag 4 om Civiluddannelse (CU).

§ 26. Fælles bestemmelser om ferie og feriefridage

Personel ansat i henhold til § 1, (dog ikke kvinder på værnepligtslignende vilkår), er omfattet af den til enhver tid gældende ferieaftale inden for statens område.

Stk. 2. Personel, der har tegnet rådighedskontrakt eller reservekontrakt, er omfattet af ferieloven. Der ydes feriegodtgørelse i henhold til ferieloven, der beregnes på grundlag af det oppebårne rådighedsvederlag og aflønning.

§ 27. Barsel, adoption og omsorgsdage

For personel omfattet af nærværende overenskomstaftale gælder den til enhver tid gældende aftale om barsel, adoption og omsorgsdage mellem Finansministeriet og Central-organisationerne.

§ 28. Barns 1. og 2. sygedag

Der kan efter den ansattes anmodning herom gives hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når

- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
- forholdene på tjenestestedet tillader det,
- barnet er under 18 år og
- barnet er hjemmeværende.

Stk. 2. Ordningen kan for den enkelte inddrages ved misbrug. Der henvises i øvrigt til Personalestyrelsens cirkulære om tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

Cirkulæret tekst om sygdom

Ved sygdom henvises til Forsvarsministeriets vejledning nr. 25015 af 10. april 1996 om tjenestemænd mfl's forhold i forbindelse med sygdom, (tidligere KFF B. 9-1).

Ved afskedigelse af personel som følge af sygdom følges, indenfor rammerne af den til enhver tid gældende lovgivning, bestemmelserne i Forsvarsministeriets cirkulære nr. 9276 af 10. juni 2002, Cirkulære om afsked inden for Forsvarsministeriets område, (tidligere KFF B. 4-19)

Cirkulæret tekst om tjenestefrihed

Tjenestefrihed uden løn

Medarbejdere, der er ansat på langtidskontrakt, kan efter en konkret vurdering meddeles tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastlagt periode af mindst én måneds varighed i henhold til cirkulære nr. 25585 af 18. april 1990 (Kundgørelse for Forsvaret B 4-25. Cirkulære om meddelelse af tjenestefrihed uden løn).

Stk. 2. Dog kan tjenestefrihed normalt ikke gives inden for de to første år efter langtidsansættelse.

Stk. 3. Dog kan der meddeles tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål efter bestemmelserne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 med senere ændringer.

Bestemmelsen om tjenestefrihed uden løn er gældende for alle personelgrupper, og når den pågældende eller dennes ægtefælle udsendes til udlandet eller ansættes i Grønlands Selvstyre.

Stk. 4. Personel ansat til tidsbestemt korttidstjeneste kan alene meddeles tjenestefrihed uden løn af kortere varighed (op til fem uger) med henblik på gennemgang af arbejdsmarkedsuddannelse.

Tjenestefrihed med løn

Stk. 5. Ekstraordinær tjenestefri med løn kan gives efter bestemmelserne i FPTBST 408-17.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 29. Opsigelse og ophør af ansættelsesforholdet

Ansættelsesforholdet ophører som udgangspunkt og uden yderligere varsel ved den i kontrakten anførte dato eller ved overgang til tjenestemandsansættelse.

Stk. 2. Ved opsigelse eller afskedigelse for korttidsansatte samt langtidsansatte på overenskomstvilkår i andre tilfælde end de der er nævnt i stk. 1, følges reglerne om opsigelse og afskedigelse. Der henvises til de bestemmelser for afsked af ikke tjenestemandsansat personale, som er fastsat i Forsvarsministeriets cirkulære nr. 9276 af 10. juni 2002, Cirkulære om afsked inden for Forsvarsministeriets område (tidligere KFF B. 4-19)

Opsigelse eller afskedigelse skal ske skriftligt.

Cirkulærebemærkning til stk.2:

Afskedigelse som følge af arbejdsmangel, hvor omplacering i anden stilling- evt. efter omskoling ikke har været mulig, foretages under hensyntagen til den enkeltes uddannelse, anvendelse og egnethed, således at der tages hensyn til strukturen og forsvarets muligheder for at løse de pålagte opgaver.

Forsvarsministeriets cirkulære nr. 9276 af 10. juni 2002, Cirkulære om afsked inden for Forsvarsministeriets område, (tidligere KFF B. 4-19) følges indenfor rammerne af den til enhver tid gældende lovgivning.

Stk. 3. Tjenestemandslignende ansatte følger de for tjenestemænd fastsatte regler.

§ 30. Opsigelses- og afskedigelsesvarsler

Indtil den ansatte påbegynder tjeneste i Forsvaret, kan arbejdsgiveren afskedige, og den ansatte kan opsiges kontrakten uden varsel.

Der gives ikke erstatning for eventuelle økonomiske tab, der måtte være opstået i den anledning.

Opsigelse og afskedigelse indenfor prøvetiden

Stk. 2. Inden for prøvetiden gælder et opsigelses- og afskedigelsesvarsel på 14 dage. Opsigelsen eller afskedigelsen skal være modtageren i hænde senest 14 dage før udløbet af prøvetiden.

Opsigelse og afskedigelse efter prøvetiden

Stk. 3. Efter udløbet af prøvetiden gælder et opsigelses- og afskedigelsesvarsel på 3 måneder til udgangen af en måned. Se dog stk. 4 for særligt aftalt opsigelses- og afskedigelsesvarsel.

Ved afskedigelse fra arbejdsgivers side forhøjes varslet med 1 måned for hvert 3. ansættelsesår efter konstabelelevtidens ophør, dog højst 6 måneder.

Ved afsked på grund af tilskadekomst i tjenesten gives et varsel på 6 måneder, idet datoen for ophør af tjeneste ikke kan gå ud over datoen for aftalt ophør af ansættelsesforholdet.

Stk. 4. For kvinder på værnepligtslignende vilkår er opsigelses- og afskedigelsesvarslet, efter prøvetidens udløb, på 1 måned til en hvilken som helst dag.

Ved tilskadekomst i tjenesten er afskedigelsesvarslet fra arbejdsgivers side 4 måneder, idet datoen for ophør af tjeneste ikke kan gå ud over datoen for aftalt ophør af ansættelsesforholdet.

Stk. 5. Tjenestemænd afskediges med 3 måneders varsel til udgangen af den måned, hvor de når den til enhver tid gældende pensionsalder (jf. § 3b stk. 4). Ved opsigelse og afskedigelse forud herfor følges de til enhver tid gældende regler fastsat for tjenestemænd.

Cirkulærebemærkning til stk. 5:

Aftales der i henhold til §§ 3 a, stk. 12 og 3 b, stk. 5 (kriterieaftalen) en forlængelse af ansættelsesforholdet, sker afskedigelse til udgangen af den måned, hvortil ansættelsesforholdet er forlænget.

Stk. 6. Tjenestemandslignende ansatte følger de for tjenestemænd fastsatte regler.

Stk. 7. I tilfælde af afskedigelse som følge af arbejdsmangel eller sygdom samt i tilfælde, hvor den ansatte ikke på tilfredsstillende måde er i stand til at bestride det anviste arbejde, kan afskedigelsesvarslet forlænges med den periode, der svarer til antallet af optjente civiluddannelsesuger, som medarbejderen har optjent på opsigelsestidspunktet, men ikke afviklet. I denne periode medregnes optjening af civiluddannelsesuger i perioden fra afskedigelse til fratræden.

Cirkulærebemærkning til stk. 7:

Ved forlængelse af afskedigelsesvarslet anses civiluddannelsesugerne som værende afviklet. Der sker således ikke generhvervelse ved evt. genansættelse i henhold til bilag 4, § 2 stk. 3.

Stk. 8. Når særlige forhold taler for det, kan Forsvarets Personeltjeneste, efter medarbejderens ansøgning, bringe kontrakten til ophør uden varsel eller med forkortet varsel.

I forbindelse med ansøgningen om kontraktophør underskriver den ansatte en erklæring om, at den pågældende er bekendt med konsekvenserne ved en opsigelse af kontraktforholdet uden normalt opsigelsesvarsel.

Stk. 9. I tilfælde af grov misligholdelse kan ansættelsesforholdet ophæves med øjeblikkelig virkning.

Supplerende cirkulærebemærkninger til § 30:

For personel på kontrakt om gennemgang af Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse (HRU) er opsigelses- og afskedigelsesvarslet i prøvetiden 7 dage.

Stk. 2. Efter udløbet af prøvetiden i kontrakt om gennemgang af Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse (HRU) er opsigelses- og afskedigelsesvarslet 1 måned til udløbet af en måned.

Ved tilskadekomst i tjenesten er afskedigelsesvarslet 4 måneder, idet datoen for ophør af tjeneste ikke kan gå ud over datoen for aftalt ophør af ansættelsesforholdet.

Stk. 3. Ansatte, hvis kontraktforhold ophører inden for en periode, hvor den frivillige tjeneste træder i stedet for værnepligtstjeneste, overføres til almindelig værnepligtstjeneste.

Stk. 4. Opsigelse og afskedigelse skal altid være skriftlig og begrundet.

§ 31. Suspension og ulovlig udeblivelse

Ved suspension af en ansat følges de til enhver tid gældende regler om suspension af tjenestemænd, jf. Tjenestemandsløven § 19.

Stk. 2. Ved aflønning af en ansat i forbindelse med suspension følges den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om løn mv. under suspension mv. og ulovlig udeblivelse.

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 32. Forsættelse

Forsættes en medarbejder efter ansøgning til tjeneste ved et andet værn, fastsættes med baggrund i de uddannelsesmæssige forhold en prøvetid på indtil seks måneder.

Den pågældende har inden for denne periode adgang til med 14 dages varsel at blive tilbageført til det hidtidige værn, ligesom vedkommende myndighed med samme varsel kan bestemme, at den pågældende tilbageføres.

Cirkulærebemærkning til § 32:

Vedkommende myndighed Forsvarets Personeltjeneste (Bemandingsdivisionen eller Rådgivningsdivisionen) efter indstilling fra myndighedens chef.

§ 33. Flyttegodtgørelse

Flyttegodtgørelse oppebæres i henhold til statens cirkulære om aftale om flyttegodtgørelse og den til enhver tid gældende aftale om særlig godtgørelse for dobbelt husførelse mv. inden for Forsvaret mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for kvinder på værnepligtslignende vilkår og konstabelelever.

Stk. 3. Der kan ikke ydes flyttegodtgørelse mv. ved flytning i forbindelse med førstegangsansættelse på kontrakt.

§ 34. Uniform

Ansatte i Forsvaret ydes fri uniform i det omfang, dette fremgår af den til enhver tid gældende aftale. Forsvarsministeriets cirkulære nr. 25070 af 27. juni 1991, Cirkulære om uniformering af forsvarets militære personel, (tidligere KFF B. 6-5).

§ 35. Tjenesterejser

Tjenesterejser i Forsvaret er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om tjenesterejser mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation. Gældende aftale er indgået 30. juni 2000.

Der ydes time- og dagpenge mv. efter de for militære tjenestemænd gældende regler.

Cirkulærebemærkning til § 36:

Statsansattes Kartel har siden den nugældende aftales indgåelse ændret navn til Offentligt Ansattes Organisation (OAO).

§ 36. Skole- og kursus

Personel, der er elever på skoler og kurser og lignende, ydes merudgiftsgodtgørelse efter reglerne i punkt 4, 11 og 12 i FPTBST 564-42.

Stk. 2. Indkvartering af personel, der er på skole og kurser eller lignende, vil normalt være på enkeltmandskvarter. For personel, der ikke er fyldt 22 år, kan der dog ske indkvartering i kvarterer beboet af to personer.

Stk. 3. Kan indkvartering, jf. stk. 2, ikke finde sted på uddannelsesstedet eller i umiddelbar nærhed (maksimumafstand 1 km), jf. dog stk. 4, ydes godtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende aftale om tjenesterejser.

Stk. 4. Ved deltagelse i kurser og lignende på Kastellet, kan indkvartering finde sted på Marinestationen København og omvendt.

Stk. 5. I tilfælde hvor bespisning under kursusperioden ikke kan finde sted i Forsvarets cafeterier ved enten kursussted eller indkvarteringssted, eller i umiddelbar nærhed heraf (maksimum afstand 1 km), ydes der i stedet for den i stk. 1 nævnte merudgiftsgodtgørelse, time- og dagpenge mv. i henhold til den til enhver tid gældende aftale om tjenesterejser for de måltider, der ikke kan indtages i Forsvarets cafeterier.

Stk. 6. Under deltagelse i kurser og lignende, hvor der deltager 50 pct. eller flere af andre personelkategorier, ydes time- og dagpenge mv. samt nattillæg i henhold til den til enhver tid gældende aftale om tjenesterejser.

Stk. 7. I tilfælde hvor indkvartering og/eller bespisning ikke kan finde sted ved enten kursusstedet eller indkvarteringsstedet eller i umiddelbar nærhed deraf, kan anden indkvartering og bespisning i hvert enkelt tilfælde aftales mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening. Såfremt enighed ikke opnås, følges bestemmelserne som angivet i stk. 1-6.

§ 37. Udstationering under erhvervsuddannelse

Såfremt personel, under gennemgang af en erhvervsuddannelse, beordres til at forrette tjeneste/uddannelse et andet sted end det faste tjenestested (tjenesterejse/ udstationering), ydes der indkvartering og bespisning mv. efter reglerne i afsnittet om skole- og kursus, jf. herved § 36.

§ 38. Øvelsesvirksomhed og sejlads

Under deltagelse i øvelser, ophold i øvelses-/skydelejre samt sejlads med flådens skibe ydes godtgørelse af merudgifter efter bestemmelserne i FPTBST 564-42.

§ 39. Tjenesterejse/udstationering i Grønland og på Færøerne

Personel på tjenesterejse og/eller udstationering i Grønland er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om godtgørelse af udgifter til kost og logi mv. under udstationering til Arktisk Kommando, på inspektionskuttere og SKA-både ved Grønland, Slædepatruljen SIRIUS, Station Nord, Mestersvig samt som forbindelsesofficer under Arktisk Kommando (Grønlandsaftalen) mellem Forsvarsministeriet og Statsansattes Kartel m.fl.

Stk. 2. Til ansatte, der udstationeres til Færøerne, henvises til FPTBST 564-14.

§ 40. Infirmeriophold mv.

Ved indlæggelse på infirmeri/indsættelse i militær arrest under tjenstligt fravær fra det faste tjenestested kan der ydes fri kost, men ikke kontant godtgørelse.

§ 41. Rådighedstjeneste (personel af reserven)

Under afvikling af rådighedstjeneste i henhold til nærværende aftales § 3 a stk. 10 og 11 er den faste bopæl at betragte som værende fast tjenestested i henseende til beregning af befordringsgodtgørelse, time- og dagpenge mv. samt merudgiftsgodtgørelse. Der ydes ikke arbejdstid under rejsen.

§ 42. Beredskabsmæssige hensyn

Såfremt beredskabsmæssige hensyn gør det påkrævet, kan bestemmelserne i nærværende overenskomst-aftale fraviges efter forsvarsministerens bestemmelse.

Kapitel 7. Forhandlingsregler mv.

§ 43. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen

Overenskomstaftalen med tilhørende 7 bilag har virkning fra den 1. april 2013, med mindre andet er angivet, og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med tre måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015.

Denne overenskomstaftale erstatter FPT BST 562-28 af 8. august 2011.

Forsvarsministeriet, den 27. juni 2014

NICOLAI WAMMEN

/ Niels Bundsgaard