

## **BESTEMMELSE OM KRITERIEFORLÆNGELSE OG INDIVIDUEL ANSÆTTELSE AF PENSIONEREDE UNIFORMEREDE MEDARBEJDERE**

### **1. FORMÅL/GENERELT**

Formålet med denne bestemmelse er at beskrive reglerne for videre ansættelse af uniformerede medarbejdere under de militære faglige organisationers dækningsområde<sup>1</sup>, som har nået deres pligtige afgangsalder, men som både arbejdsgiver og medarbejder ønsker fortsat skal være ansat indenfor Forsvarsministeriets område<sup>2</sup>.

Bestemmelsen beskriver desuden betingelserne for genansættelse af pensionerede uniformerede medarbejdere<sup>3</sup>.

Såfremt uniformerede medarbejdere – i forbindelse med at de når den pligtige afgangsalder – ønsker at fortsætte deres ansættelse, skal dette ske ved at forlænge deres eksisterende ansættelsesforhold ved at indgå en kriterieaftale. Hvis en uniformeret medarbejder ikke ønsker at lade sig kriterieforlænge, kan pågældende, hvis helt særlige forhold gør sig gældende, i stedet overgå til ansættelse på individuel kontrakt. Ansættelse på individuel kontrakt kan alene komme på tale i situationer, hvor det fx er meget svært at rekruttere kvalificerede medarbejdere (eksempelvis flymekanikere), eller hvor en medarbejder besidder en særlig viden eller kvalifikation, som ikke umiddelbart kan erstattes (fx højt specialiserede IT-medarbejdere).

Ønsker Forsvaret at genansætte en pensioneret uniformeret medarbejder, skal dette som udgangspunkt ske på individuel kontrakt, da statens overenskomster ikke almindeligvis omfatter pensionerede medarbejdere<sup>4</sup>. Det er en betingelse for ansættelsen, at kandidaten er den bedst egnede, hvilket sikres ved, at stillingen har været slået op. Det er også en betingelse, at kandidaten kan honorere de krav, der er en betingelse for en uniformeret ansættelse, herunder de fysiske, helbreds- og sikkerhedsmæssige krav.

For ansættelser på individuel kontrakt i civile stillinger henvises til den til enhver tid gældende FPSBST 411-1, der også finder anvendelse i de situationer, hvor pensionerede uniformerede medarbejdere søger ansættelse i en civil stilling<sup>5</sup>.

---

1 Dvs. ansættelser under Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF), Centralforeningen af Stampersonel (CS) og Hovedorganisationen for Officerer i Danmark (HOD).

2 Herefter benævnes Forsvarsministeriets område som Forsvaret.

3 Ved uniformerede medarbejdere forstås i denne sammenhæng militært ansatte i og udenfor den militære rækkefølge samt Beredskabsstyrelsens uniformerede medarbejdere.

4 I forhold til beredskabsofficerer og officerer af reserven under HPRD aftaleområde er der ingen overenskomstsmæssige begrænsninger. Dvs. at reserveofficerer uanset alder og/eller udbetaling af statspension vil kunne ansættes på HPRD-overenskomsten.

5 Ansættelse i en civil stilling vil forudsætte, at den pensionerede uniformerede medarbejder efter opslag af stillingen vurderes at være den bedst egnede kandidat til stillingen. Hvis der i medfør af overenskomst eller aftale er et uddannelseskrav for stillingen, skal kandidaten for at kunne blive ansat kunne opfylde uddannelseskravet eller have en relevant uddannelse på tilsvarende niveau.

## **2. KRITERIEFORLÆNGELSE**

### **2.1. Generelt**

Kriterieforlængelse kan ske i det eksisterende ansættelsesforhold, dvs. som en fortsættelse af den hidtidige ansættelse indenfor Hovedorganisationen af Officerer i Danmarks (HOD), Centralforeningen for Stampersonels (CS) samt Hærens Konstabel- og Korporalforenings (HKKF) dækningsområde. Det er ikke et krav, at den pågældende medarbejder forbliver i den samme funktion som hidtil, og der er derfor mulighed for stillingsskifte i forbindelse med kriterieaftalen.

Kriterieforlængede medarbejdere har, ligesom øvrige medarbejdere, mulighed for at (gen)forhandle ny løn tillæg, indgå aftale om ændring af arbejdstid (deltid eller plustid) samt overgå til en stilling på et lavere niveau.

Derudover er der også mulighed for at aftale en frivillig seniorordning<sup>6</sup>, hvis medarbejderen opfylder betingelserne herfor, og der er et behov og ønske om det fra både myndigheden og medarbejderen. Ved anvendelse af en seniorordning kan parterne aftale fastholdelsesbonus, nedsat arbejdstid med fuld løn (seniordage), overgang til deltid (seniordeltid) samt aftrapning i job/charge (retræte).

Det er ikke muligt at skifte ansættelsesgrundlag (faglig organisations dækningsområde) i forbindelse med en kriterieforlængelse.

Hvorvidt Forsvaret ønsker at kriterieforlænge den enkelte medarbejder, afgøres på baggrund af en konkret og individuel vurdering.

### **2.2. Ansættelsesvilkår**

Da en kriterieaftale er en forlængelse af det eksisterende ansættelsesforhold, skal der indgås en aftale om forlængelsen (kriterieaftale), der udgør et tillæg til den eksisterende ansættelseskontrakt. Der skal derfor ikke udarbejdes ny ansættelseskontrakt.

At der er tale om en forlængelse af det eksisterende ansættelsesforhold betyder, at den uniformerede medarbejder som udgangspunkt fortsætter på uændrede løn- og ansættelsesvilkår, indgår i den militære rækkefølge samt følger bestemmelser, aftaler og vilkår, der er gældende for uniformerede medarbejdere. Det indebærer bl.a., at kriterieforlængede medarbejdere fortsat skal kunne opfylde de fysiske krav, der gælder for alle uniformerede medarbejdere, samt krav med henblik på udsendelse i internationale missioner mv., da også kriterieforlængede vil kunne udsendes.

Den pligtige afgangsalder kan aftales forhøjet én eller flere gange med indtil to år ad gangen, såfremt der kan opnås enighed herom mellem medarbejderen og ansættelsesmyndigheden. Ved udløbet af den aftalte periode for kriterieforlængelsen ophører ansættelsesforholdet i henhold til tjenestemandslovens eller overenskomstens regler herom, medmindre der indgås aftale om en yderligere forlængelse af ansættelsesforholdet for en periode på op til to år.

---

<sup>6</sup> Jf. cirkulære nr. 9394 af 29. august 2011. Se derudover FPSVEJL 563-500 2016-08.

Kriterieforlængede medarbejdere kan til hver en tid i løbet af forlængelsesperioden opsiges ansættelsesforholdet med det i tjenestemandsløven eller overenskomstgrundlaget fastsatte varsel. Tilsvarende kan arbejdsgiveren i løbet af kriterieaftalens løbetid afskedige den pågældende medarbejder under iagttagelse af de almindelige regler herom.

Medarbejderen fortsætter i samme PKAT og med samme MA-nummer som hidtil.

### **2.2.1. Aflønning**

Alle lønforhold fortsætter som udgangspunkt uændret. Dog kan såvel ansættelsesmyndigheden som medarbejderen til enhver tid anmode om en lønforhandling.

Såfremt der i forlængelsesperioden sker generelle ændringer eller kommer nye lønvilkår, er også kriterieforlængede medarbejdere omfattet heraf.

### **2.2.2. Pensionsforhold**

For alle medarbejdere på en kriterieaftale gælder, at der i forlængelsesperioden ikke udbetales pension, idet start på udbetaling af pensionen udskydes til tidspunktet for ophøret af kriterieaftalen. Der optjenes fortsat pension i forlængelsesperioden efter reglerne nedenfor.

#### *2.2.2.1 Uniformerede tjenestemænd*

Uniformerede tjenestemænd fortsætter i løbet af kriterieforlængelsen med at optjene pension som hidtil efter tjenestemandspensionslovens regler<sup>7,8</sup>.

Kriterieforlængede tjenestemænd får ikke udbetalt tjenestemandspension og eventuelle supplerende pensionsordninger i forlængelsesperioden. Start på udbetaling af pensionen udskydes således til efter udløbet af kriterieaftalen.

#### *2.2.2.2. Uniformerede medarbejdere på overenskomst eller tjenestemandslignende vilkår under HKKF/CS*

Medarbejdere, ansat på tjenestemandslignende vilkår, fortsætter under kriterieforlængelsen med at optjene pension i henhold til civilarbejderloven.

For overenskomstansatte under HKKF eller CS indbetales der fortsat til deres arbejdsmarkeds-pension.

---

<sup>7</sup> For medarbejdere født i 1959 eller senere, og for hvem der er aftalt fast ny højere pligtig afgangsalder end 60 år, vil der blive tillagt op til 10 års pensionsalder (dog til maksimalt 37 års pensionsalder) i forhold til den nye centralt aftalte pligtige afgangsalder. Ved indgåelse af kriterieaftale er det stadig den centralt aftalte pligtige afgangsalder, som anvendes som basis for tillægelse af op til 10 års pensionsalder. F.eks. vil en medarbejder født i andet halvår af 1959 altid få tillagt pensionsalder i forhold til det fyldte 61. år, som er ny centralt aftalt pligtig afgangsalder, uanset om der indgås kriterieaftale.<sup>8</sup> Såfremt en kriterieforlænget medarbejder allerede har optjent fulde 37 års pensionsalder, vil den kriterieforlængede – for hvert fulde kvartals tjeneste – optjene en engangsbonus, svarende til pensionsbidraget, jf. Aftale om engangsbetøb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder (for tiden cirkulære 9450 af 18. juni 2018). Bonusen udbetales sammen med den første tjenestemandspension.

Supplerende pensioner fortsætter også for såvel medarbejdere på overenskomst som tjenestemandslignende vilkår, og der må heller ikke ske udbetaling heraf i perioden for kriterieforlængelsen.

### **2.3. Arbejdstid**

Kriterieforlængede har, som øvrige medarbejdere, mulighed for at aftale en ændring af deres arbejdstid. Det betyder, at kriterieforlængede medarbejdere også vil have mulighed for at indgå aftaler om enten deltid eller plustid i løbet af forlængelsesperioden, såfremt de i henhold til ansættelsesgrundlaget er omfattet af muligheden herfor.

### **2.4. Fremgangsmåde**

På baggrund af en indstilling fra myndigheden indgås kriterieaftaler med uniformerede medarbejdere under HOD, CS og HKKF mellem FPS og den enkelte medarbejder.

#### **2.4.1. Frist for indgåelse af aftale om forlængelse**

Kriterieaftaler bør tilstræbes at være indgået senest to måneder før den 1. i den måned, hvor den uniformerede medarbejder når sin pligtige afgangsalder.

For kongeligt udnævnte bør det tilstræbes, at kriterieaftalen indgås senest fire måneder før den 1. i den måned, hvor den pligtige afgangsalder nås.

En medarbejder, som ønsker kriterieforlængelse, må ikke godkende sit pensionskema. FPS' Bemandingsafdeling skal så hurtigt som muligt orientere FPS' Overenskomstafdeling om kriterieforlængelsen.

#### **2.4.2. Udbetaling af pensionen udskydes**

Efter indgåelse af en kriterieaftale sikrer FPS, at tjenestemandspensionen ikke kommer til udbetaling.

FPS orienterer tillige den respektive pensionskasse, således at der heller ikke sker udbetaling af arbejdsmarkedspension, kapitalpension mv., samt at der gives mulighed for fortsat indbetaling til pensionsordningen.

## **3. INDIVIDUELLE KONTRAKTER**

### **3.1. Generelt**

Alt uniformeret arbejde er som udgangspunkt dækket af overenskomster, hvorfor Forsvaret er forpligtet til at anvende de kollektive aftaler i forbindelse med ansættelser af uniformerede medarbejdere.

Nedenfor gennemgås kort de situationer, hvor anvendelse af individuelle kontrakter vil kunne komme i betragtning, samt betingelserne for at blive ansat på individuel kontrakt.

### **3.1.1. Ansættelse på individuel kontrakt i forlængelse af eksisterende ansættelsesforhold**

Som allerede nævnt skal uniformerede medarbejdere, der ønsker at fortsætte i Forsvaret, efter at de har nået deres pligtige afgangsalder, som udgangspunkt forlænge deres ansættelse ved at indgå en aftale om forlængelse af det eksisterende ansættelsesforhold.

Hvis en medarbejder ikke ønsker at blive kriterieforlænget – og den pågældende medarbejder er essentiel for Forsvarets videre opgavevaretagelse – kan der i særlige tilfælde ske ansættelse på individuel kontrakt i direkte forlængelse af det eksisterende ansættelsesforhold.

Anvendelse af individuel kontrakt i disse situationer kan fx komme i betragtning ved rekruttering af:

- Personale til grupper, hvor det generelt er svært at rekruttere – eksempelvis flymekanikere.
- Specialister, der er svære at erstatte – fx højt specialiserede IT-medarbejdere.

Ansættelse på individuel kontrakt forudsætter, at vedkommende kan opfylde betingelserne for ansættelse i en uniformeret stilling, herunder de fysiske krav samt de helbreds- og sikkerhedsmæssige.

Da denne form for individuelle kontrakter står i stedet for de tidsbegrænsede kriterieforlængelser, kan ansættelse på individuel kontrakt alene ske for en periode på indtil to år ad gangen. Ved udløbet af den aftalte periode for ansættelsen på individuel kontrakt ophører ansættelsesforholdet, medmindre der indgås aftale om en yderligere forlængelse af ansættelsesforholdet for en periode på op til to år.

### **3.1.2. Genansættelse af pensionerede uniformerede medarbejdere**

I de tilfælde, hvor en allerede afgangt uniformeret medarbejder søger en uniformeret stilling i Forsvaret, og det vurderes, at vedkommende er den bedst egnede til stillingen, vil genansættelsen som hovedregel skulle ske på individuel kontrakt, idet de fleste overenskomster inden for det statslige område udelukker overenskomstmæssig ansættelse af offentligt pensionerede<sup>9, 10</sup>.

Ansættelse på individuel kontrakt forudsætter i disse situationer, at stillingen har været slået op, kandidaten er fundet at være den bedst egnede til stillingen, samt at vedkommende kan opfylde betingelserne for ansættelse i en uniformeret stilling, herunder de fysiske krav samt de helbreds- og sikkerhedsmæssige.

Varigheden af den individuelle kontrakt vil i udgangspunktet afhænge af den opslåede stillings varighed. Dvs. at ansættelsen vil være tidsbegrænset, såfremt medarbejderen har søgt en varig stilling, mens ansættelsen vil være tidsbegrænset, såfremt den opslåede stilling har været slået op for en given periode.

---

<sup>9</sup> Som offentligt pensionerede anses pensionerede tjenestemænd fra bl.a. stat, kommune eller region samt andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

<sup>10</sup> Overenskomsten for beredskabsofficerer og officerer af reserven udelukker ikke ansættelse af offentligt pensionerede, hvorfor allerede pensionerede vil kunne ansættes på HPRD-overenskomsten.

En tidsbegrænset ansættelse vil kunne forlænges, forudsat at det er sagligt begrundet, og det i øvrigt sker i overensstemmelse med lovbekendtgørelse om tidsbegrænset ansættelse<sup>11</sup>.

### 3.2. Ansættelsesvilkår

Ansættelse på individuel kontrakt er ikke omfattet af kollektive aftaler<sup>12</sup>, hvorfor de kollektive aftalers regler ikke finder anvendelse. Som følge heraf skal alle ansættelsesvilkår forhandles individuelt med kandidaten samt fremgå af den individuelle kontrakt.

Det følger af ansættelsesbevisloven, at arbejdsgiveren skal give medarbejderen oplysninger om alle væsentlige løn- og ansættelsesvilkår. Loven gælder for medarbejdere med et ansættelsesforhold, der forventes at vare over 1 måned, og såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør mindst 8 timer. Ud fra principperne om god forvaltningsskik og god arbejdsgiveradfærd, samt det forhold at der ved uenighed ikke er kollektive aftaler at falde tilbage på, skal der i alle tilfælde udarbejdes en individuel kontrakt, så der ikke er tvivl om ansættelsesvilkårene. Ansættelsesforholdet kan først påbegyndes, når parterne er enige, og kontrakten er underskrevet.

Kontraktskabelonen indeholder de generelle væsentlige vilkår, som medarbejderen skal oplyses om. Såfremt der er specifikke væsentlige vilkår for det pågældende ansættelsesforhold, skal det også fremgå af kontrakten.

Medarbejdere på individuel kontrakt er ikke repræsenteret af en faglig organisation og skal derfor som udgangspunkt selv forhandle ansættelsesvilkårene og underskrive ansættelseskontrakten<sup>13</sup>.

Uniformerede medarbejdere, der ansættes på en individuel kontrakt, er omfattet af samme væsentlige vilkår som forsvarets øvrige uniformerede medarbejdere, herunder deorumkrav, krav om sikkerhedsgodkendelse og opfyldelse af fysiske og sundhedsmæssige krav. Medarbejderne er desuden omfattet af samme lovgrundlag som øvrige militære medarbejdere, bl.a. lov om forsvarets personel<sup>14</sup>, hvilket f.eks. medfører en forpligtelse til at forrette tjeneste uden for landets grænser, og beredskabsloven<sup>15</sup>.

Ansatte på individuel kontrakt er i henhold til gældende lov om arbejdsmarkedets tillægspension (ATP) omfattet af loven. Der indbetales efter de gældende regler sats A<sup>16</sup>.

Ansatte på individuel kontrakt kan ikke blive omfattet af overenskomstmæssige gruppelivsordninger.

---

11 For nuværende bekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008 af lov om tidsbegrænset ansættelse.

12 HKKF-overenskomstaftalen, CS-organisationsaftalen, HOD-overenskomsten, cheflønaf-talen, aftale om vilkår for militære chefer og chefer i det statslige redningsberedskab, aftale om lokalløn, rammeaftale om nye lønsystemer m.fl. finder hverken helt eller delvist anvendelse for medarbejdere på individuelle vilkår.

13 Kandidaten kan dog vælge at lade sig repræsentere af en anden, f.eks. en faglig organisation.

14 Lovbekendtgørelse nr. 667 af 20. juni 2006 med senere ændringer.

15 Bekendtgørelse af beredskabsloven nr. 314 af 3. april 2017.

16 Lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10. oktober 2014 om Arbejdsmarkedets Tillægspension samt bekendtgørelse nr. 1385 af 25. november 2015 om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Som udgangspunkt bør det aftales, at ansatte på individuel kontrakt følger de til enhver tid gældende statslige regler for så vidt angår ferie, barsel mv. og tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

### **3.2.1. Aflønning**

Lønnen forhandles individuelt med kandidaten. Den aftalte løn er omfattet af reguleringsprocenten og skal i kontrakten angives i årlig løn (oplyst i grundbeløb pr. 31. marts 2012) og løn pr. måned (oplyst i aktuelt niveau).

Hvis den samlede løn<sup>17</sup> svarer til – eller overstiger – basislønnen for en tjenestemandstilling i lønramme 37 (kr. 521.094,00 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012), skal den individuelle kontrakt godkendes af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen via FPS' Overenskomstafdeling.

Ved fastsættelse af lønnen tages der udgangspunkt i den overenskomstmæssige løn for en stilling af samme karakter. Der lægges vægt på kandidatens uddannelse, erfaring, kvalifikationer og eventuelle særlige funktioner, som medarbejderen skal varetage.

Medarbejdere på individuel kontrakt er ikke omfattet af rammeaftale om nye lønsystemer (ny løn) og kan derfor ikke modtage tillæg i henhold hertil. Lønnen angives som én samlet løn, som indeholder både basislønelementer og eventuelle tillæg. Arbejdsgiveren kan fastsætte udbetaling af et engangsvederlag efter en drøftelse med medarbejderen. Derudover er der mulighed for at indgå en resultatlønskontrakt.

Forslag til ændring af lønnen kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst en gang årligt, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

### **3.2.2. Pensionsforhold**

Udover løn skal der aftales en pensionsats. For medarbejdere på individuel kontrakt tages der udgangspunkt i pensionssatser på sammenlignelige områder. Pensionen er fuldt arbejdsgiverfinansieret uanset satsen. Der skal indgås aftale om, hvilket pensionselskab indbetalingen skal foretages til, og pensionselskabet skal bekræfte, at de vil modtage indbetalingen. Det er den ansættende myndighed, der tilsikrer dette.

For pensionerede kan det være vanskeligt at finde et pensionselskab, som vil acceptere pensionsindbetalingen. Udgangspunktet for pensionerede er derfor, at der oveni den forhandlede løn tillægges værdien af pensionsandelen, medmindre medarbejderen ønsker pensionen indbetalt til et pensionselskab, der har bekræftet at ville modtage indbetalingen.

### **3.2.3. Pension fra tidligere ansættelsesforhold**

Under ansættelsen på individuel kontrakt vil medarbejderen fortsat oppebære sin pension fra tidligere ansættelsesforhold. Der vil ikke ske nogen former for modregning i løn eller pension.

---

<sup>17</sup> Beregnet på baggrund af honorering i en fuldtidsnorm.

### **3.3. Ansættelsesområde**

Ved ansættelse på individuel kontrakt skal ansættelsesområdet være det samme som for sammenlignelige stillinger. Ansættelsesområdet for militære medarbejdere på individuel kontrakt vil som udgangspunkt være "Forsvarsministeriet med tilhørende myndigheder og institutioner".

### **3.4. Arbejdstid**

For medarbejdere på individuel kontrakt skal det aftales hvilke arbejdstidsregler, der skal finde anvendelse. Det vil som udgangspunkt være de arbejdstidsregler, som gælder for sammenlignelige stillinger.

### **3.5. Merudgiftsgodtgørende ydelser**

Tjeneste forudsættes udført på det faste tjenestested, der er oplyst i kontrakten. I forbindelse med tjenesterejser m.v. følges vilkårene for sammenlignelige stillinger.

### **3.6. Fremgangsmåde**

Kontraktskabelonen til ansættelse på individuel kontrakt er tilgængelig på websitet for kontraktskabeloner.

Da ansættelse på en individuel kontrakt er en særlig ansættelsesform, skal den konkrete individuelle kontrakt godkendes på styrelsesniveau på baggrund af en begrundet indstilling.

I forbindelse med en eventuel forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse, skal der på ny indhentes godkendelse på styrelsesniveau.

### **3.7. Opslag**

Det følger af henholdsvis bekendtgørelse og cirkulære<sup>18</sup> om opslag af stillinger i staten, at ledige stillinger skal slås op, således at den bedst egnede kandidat til stillingen kan findes. Der er dog ifølge ovennævnte bestemmelser mulighed for at undlade dette, hvis stillingen er af under 1 års varighed.

Ansættelse på individuel kontrakt kan uanset ansættelsens længde i udgangspunktet alene ske, såfremt stillingen har været i opslag.

### **3.8. Medarbejdere, der oppebærer pension**

Medarbejdere, der under sin ansættelse i Forsvaret vælger at lade sin opsatte pension, understøttelse eller sin arbejdsgiverbidragsfinansierede (overenskomstmæssige) pension komme til udbetaling, vil skulle overgå til en individuel kontrakt fra det tidspunkt, hvor pensionsudbetalingen påbegyndes. Det skyldes, at overenskomsternes dækningsområde som hovedregel ikke omfatter ansatte, som oppebærer pension, hvortil det offentlige har bidraget.

Ændringen vil ske "per automatik", dvs. at stillingen ikke vil skulle i opslag, men at medarbejderen alene fortsætter i stillingen på et ændret ansættelsesgrundlag. Som følge heraf skal medarbejderen have en ny ansættelseskontrakt i form af en individuel kontrakt.

---

<sup>18</sup> Bekendtgørelse nr. 302 af 26. marts 2010 og cirkulære nr. 9299 af 26. juni 2013.



Medarbejderen er i forbindelse med anmodningen om udbetaling af pensionen forpligtet til at orientere Forsvaret herom, således at Forsvaret kan udarbejde en ny ansættelseskontrakt.

#### **4. SAGSBEHANDLENDE AFDELING**

Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Overenskomstafdelingen er sagsbehandlende afdeling.

#### **5. IKRAFTTRÆDEN**

Denne bestemmelse træder i kraft ved offentliggørelsen på Forvaltningsgrundlag i DokumentCentret.

Bestemmelsen erstatter FPSBST 412-1 2019-02.

Nicolai Christoffersen  
Afdelingschef