

**Overenskomst mellem
Forsvarsministeriets Personalestyrelse**

og

CO10 og Dansk Sygeplejeråd

for Sygeplejersker og radiografer med almindelig rådighedspligt og med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder

2018

INDHOLD

§ 1. Dækningsområde	3
§ 2. Lønssystemet	3
§ 3. Basislønninger.....	3
§ 4. Løn i rådighedsperioden	4
§ 4a. Rådighedsvederlag.....	4
§ 4b. Særlig godtgørelse	4
§ 4c. Gentegnerkontrakt	5
§ 5. Løn under basisuddannelsen	5
§ 5a. Ulempetillæg under basisuddannelse.....	6
§ 6. Løn under indkommandering.....	6
§ 6a.	6
§ 6b. Ulempetillæg (tidligere arbejdstidsbestemte tillæg).....	6
§ 6c. Kompetencetillæg	6
§ 6d. Indkommandering med forkortet varsel	6
§ 7. Løn under udsendelse/aktivering	6
§ 7a.	6
§ 7b. Ulempetillæg (tidligere arbejdstidsbestemte tillæg).....	6
§ 7c. Kompetencetillæg	7
§ 7d. Sanitetstillæg	7
§ 7e. FN-tillæg	7
§ 7f. Udetillægslignende tillæg.....	7
§ 7g. 2/7-dage	7
§ 7h. Bonus.....	8
§ 8. Honorering af kontaktperson.....	8
§ 9. Pension	8
§ 10. Basis- og missionsforberedende uddannelse.....	9
§ 11. Kontraktophør	9
§ 12. Anden tjeneste i tilslutning til udsendelse	9
§ 13. Forhandlingsregler	9
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse	10
Bilag 1.....	11
Bilag 2.....	12

Overenskomst for sygeplejersker og radiografer med almindelig rådighedspligt og med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder.

De ansatte sygeplejersker og radiografer med almindelig rådighedspligt og med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder er omfattet af den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationen af 2010 (for tiden Hovedaftalen fra 2011).

§ 1. Dækningsområde

Denne overenskomst omfatter kontraktansatte sygeplejersker og radiografer med almindelig rådighedspligt samt med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder.

Stk. 2. De kontraktansatte sygeplejersker og radiografer ansættes i henhold til den til enhver tid gældende 4-årige standard rådighedskontrakt for Forsvarets reaktionsstyrkeenheder, og kan i rådighedsperioden:

- Indsættes i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende operationer i udlandet, eventuelt på mandat fra en international organisation, fx FN og OSCE.
- Stilles til rådighed for NATO eller
- Indsættes til forsvaret af dansk område.

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, en tillægsgdel samt engangsvederlag, jf. den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønssystemer.

Stk. 2. Centralt aftalte kvalifikations- og funktionstillæg

Der kan mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Dansk Sygeplejeråd aftales tillæg baseret på tværgående funktioner eller på særlige kvalifikationskrav, som er knyttet til rådighedssygeplejerskerne og rådighedsradiograferne, idet et afgørende parameter er Forsvarets mulighed for til stadighed at kunne rekruttere og fastholde rådighedssygeplejersker og rådighedsradiografer særligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder.

Stk. 3. Opsigelse af lokale aftaler

Lokale aftaler om funktionstillæg og kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med de herom i den enkelte aftale fastsatte regler eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter. I tilfælde af, at der ikke er fastsat opsigelsesvarsel i lokalaftalen, kan denne dog opsiges med 3 måneders varsel.

Stk. 4. Kvalifikationstillæg, der ydes med det formål at kompensere for eventuel lønnedgang i forbindelse med overgang fra skalatrinsløn i hidtidigt lønssystem til basisløn i nyt lønssystem, bibeholdes i hele kontraktperioden og videreføres i forbindelse med en eventuel gentegning af en kontrakt, når dette sker i direkte forlængelse af en kontraktperiode.

§ 3. Basislønninger

Der udbetales basisløn under aktiv tjeneste, dvs. under uddannelse, indkommandering og udsendelse.

Til løngruppe 1 henhøres sygeplejersker og radiografer.
Basislønnen udgør kr. 294.899 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 2. Til løngruppe 2 henhøres afdelingssygeplejersker.
Basislønnen udgør kr. 324.388 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 3. Til løngruppe 3 henhøres ledende sygeplejersker ved felthospitalet.
Basislønnen udgør kr. 374.849 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

§ 4. Løn i rådighedsperioden

Definition: Rådighedsperioden er perioden efter basisuddannelsen og indtil kontrakten op-
hører, dog undtaget indkommanderingsperioder samt udsendelses- og aktiveringsperioder.

§ 4a. Rådighedsvederlag

Rådighedsvederlag udbetales i rådighedsperioden som følger:

Inden udsendelse:	Kr. 6.000 (årligt grundbeløb, niveau 31. marts 2012)
Efter i alt 170 dages udsendelse:	Kr. 11.100 (årligt grundbeløb, niveau 31. marts 2012)
Efter i alt 340 dages udsendelse:	Kr. 15.600 (årligt grundbeløb, niveau 31. marts 2012)

Stk. 2. Antal udsendelsesdage beregnes som en sammenlægning af dagene under ind-
kommandering umiddelbart forud for udsendelsen, under udsendelsen, samt en eventuel
aktiveringsperiode efter hjemkomsten til Danmark.

Stk. 3. Såvel udsendelse ved aktivering som frivillig udsendelse på tillægskontrakt
medregnes i antal udsendelsesdage, jf. stk. 1.

Stk. 4. Ved eventuel afkortning af udsendelse af årsager, som ikke kan tilskrives den an-
satte selv, medregnes det planlagte antal udsendelsesdage.

Stk. 5. Der ydes ikke rådighedsvederlag under deltagelse i basisuddannelse eller i udsen-
delsesperioder.

§ 4b. Særlig godtgørelse

For pligten til med kort varsel at forrette tjeneste i udlandet, ydes en særlig godtgørelse,
hvis størrelse fastsættes af Forsvarsministeriet. Den særlige godtgørelse, inkl. den i stk. 3
nævnte forhøjelse, er ikke omfattet af den generelle reguleringsordning. Godtgørelsen,
eksklusiv feriegodtgørelse på 12,5 pct., er for en 4-årig kontraktperiode fastsat til kr.
60.000 og udbetales i rater:

Efter 2. års rådighedsperiode:	Kr. 10.000
Efter 3. års rådighedsperiode:	Kr. 20.000
Ved rådighedsperiodens udløb:	Kr. 30.000

Stk. 2. Den særlige godtgørelse ydes under forudsætning af, at den ansatte har opfyldt
alle de i kontrakten anførte forpligtelser, og i øvrigt efter de i nedennævnte stk. 3-7 anførte
bestemmelser.

Stk. 3. For hver påbegyndt udsendelsesmåned (inkl. evt. afviklingsperiode), der overskri-
ver rådighedsperiodens afslutning (4 år), forhøjes den særlige godtgørelse med kr. 1.250,
hvortil kommer feriegodtgørelse på 12,5 pct.

Stk. 4. Såfremt kontraktforholdet ophører inden for den i rådighedskontraktens § 2 nævnte kontraktperiode, udbetales godtgørelse i henhold til stk. 1, idet den særlige godtgørelse først kan udbetales efter 2 år på rådighedskontrakt, samt derefter efter hvert fulde år på rådighedskontrakt.

Stk. 5. Såfremt kontraktforholdet ophører inden for den i rådighedskontrakten nævnte uddannelsesperiode eller prøvetid, såfremt en sådan er fastsat, bortfalder retten til særlig godtgørelse uanset årsagen til kontraktophøret.

Stk. 6. Såfremt kontraktforholdet ophører efter den i rådighedskontrakten nævnte uddannelsesperiode, men inden for den øvrige i rådighedskontraktens § 2 nævnte kontraktperiode, udbetales den særlige godtgørelse i forhold til den gennemførte rådighedsperiode, jf. stk. 1.

Stk. 7. Såfremt kontraktforholdet har været stillet i bero, og kontrakten af den årsag forlænges tilsvarende, vil de i stk. 1 fastsatte tidspunkter for udbetaling af den særlige godtgørelse blive udsat tilsvarende. Har kontrakten været stillet i bero i en måned eller derunder uden krav om forlængelse, udbetales den særlige godtgørelse ubeskåret ved den ordinære dato for udbetaling, jf. stk. 1.

§ 4c. Gentegnerkontrakt

Efter fuldendt 4 års kontrakt kan personel tilbydes at gentegne rådighedskontrakt for kontraktperioder på henholdsvis 2 eller 4 år.

Stk. 2. For pligten til med kort varsel at forrette tjeneste i udlandet, ydes en særlig godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af Forsvarsministeriet. Den særlige godtgørelse er ikke omfattet af den generelle reguleringsordning. Godtgørelsen, eksklusiv feriegodtgørelse på 12,5 pct., er fastsat til:

2-årig kontraktperiode:

Efter yderligere 1 års rådighedsperiode:	Kr. 15.000
Ved rådighedskontraktens udløb:	Kr. 20.000

4-årig kontraktperiode:

Efter yderligere 1 års rådighedsperiode:	Kr. 15.000
Efter yderligere 2 års rådighedsperiode:	Kr. 20.000
Efter yderligere 3 års rådighedsperiode:	Kr. 25.000
Ved rådighedskontraktens udløb:	Kr. 30.000

Stk. 3. Den særlige godtgørelse ydes under forudsætning af, at den ansatte har opfyldt alle de i kontrakten anførte forpligtelser og i øvrigt efter de i § 4b, stk. 3, 5-7 anførte bestemmelser.

Stk. 4. Rådighedsvederlag udbetales, jf. § 4a, idet antallet af udsendelsesdage fra tidligere kontraktperioder overføres.

Bemærkning til §§ 4a-4c: Med formuleringen "rådighedsperiode" i stedet for "beredskabsperiode" er der alene foretaget en redaktionel ændring, som ikke medfører realitetsændringer i forhold til tidligere aftale.

§ 5. Løn under basisuddannelsen

Under basisuddannelsen ydes basisløn, jf. § 3 og ulempetillæg, jf. § 5a.

§ 5a. Ulempetillæg under basisuddannelse

Der ydes et ikke pensionsgivende ulempetillæg på kr. 46.100 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012) som vederlag for arbejdsydelse, merarbejde, midstede fridage, delt tjeneste, rådighedstjeneste, tjenesterejser, der ikke medfører overnatning, ulemper mv., der ikke er dækket af lønnen.

§ 6. Løn under indkommandering

§ 6a. Under indkommandering ydes basisløn, jf. § 3 og tillæg, jf. §§ 6b, 6c og 6d.

§ 6b. Ulempetillæg (tidligere arbejdstidsbestemte tillæg)

Der ydes et ikke pensionsgivende ulempetillæg på kr. 67.900 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), som vederlag for arbejdsydelse, merarbejde, mistede fridage, delt tjeneste, rådighedstjeneste, tjenesterejser, der ikke medfører overnatning, ulemper mv., der ikke er dækket af lønnen.

§ 6c. Kompetencetillæg

Der ydes et ikke pensionsgivende kompetencetillæg til sygeplejersker, der er i besiddelse af specialuddannelse inden for anæstesiologisk eller intensiv sygepleje pålydende kr. 135.300 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 2. Til alle øvrige sygeplejersker samt radiografer ydes der et ikke pensionsgivende kompetencetillæg pålydende kr. 94.700 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 3. Kompetencetillæggene, jf. stk. 1 og 2, ydes alene under udsendelsen samt ved missionsforberedende uddannelse i umiddelbar tilknytning til udsendelsen.

§ 6d. Indkommandering med forkortet varsel

Såfremt en sygeplejerske påtager sig frivilligt ekstra arbejde ved at acceptere indkommandering med forkortet varsel, honoreres det frivillige arbejde med et ikke pensionsgivende tillæg på kr. 655 pr. indkommanderingsdag (niveau 31. marts 2012).

Stk. 2. Forkortet varsel betyder, at varslingen i henhold til "Rådighedskontrakt for sygeplejersker og radiografer" § 8, stk. 4, ikke overholdes.

Stk. 3. Ved frivilligt arbejde forstås arbejde, der ligger udover normal rådighedsforpligtelse, som ikke er et led i sædvanlig indkommandering ifølge denne aftale og rådighedskontrakten, og som er en enkeltstående begivenhed, begrænset i tid og rum. Frivilligt arbejde vil typisk finde sted, hvor der er tale om opgaver af uforudsigelig karakter, og hvor en sygeplejerskeindsats er påkrævet inden for en kortere tidshorisont.

§ 7. Løn under udsendelse/aktivering

Definition: Ved udsendelse/aktivering menes aktivering af enheden eller udsendelse som enkeltperson med anden enhed.

§ 7a. Under udsendelse/aktivering ydes basisløn, jf. § 3, og tillæg, jf. §§ 7b-7h.

§ 7b. Ulempetillæg (tidligere arbejdstidsbestemte tillæg)

Der ydes et ikke pensionsgivende ulempetillæg på kr. 35.600 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), som vederlag for arbejdsydelse, merarbejde, mistede fridage, delt tjeneste, rådighedstjeneste, tjenesterejser, der ikke medfører overnatning, ulemper mv., der ikke er dækket af lønnen.

§ 7c. Kompetencetillæg

Der ydes et ikke pensionsgivende kompetencetillæg til sygeplejersker, der er i besiddelse af specialuddannelse inden for anæstesiologisk eller intensiv sygepleje pålydende kr. 135.300 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 2. Til alle øvrige sygeplejersker samt radiografer ydes der et ikke pensionsgivende kompetencetillæg pålydende kr. 94.700 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 3. Kompetencetillæggene, jf. stk. 1 og 2, ydes alene under udsendelsen samt ved missionsforberedende uddannelse i umiddelbar tilknytning til udsendelsen.

§ 7d. Sanitetstillæg

Der ydes et årligt ikke pensionsgivende tillæg på kr. 28.300 (niveau 31. marts 2012) til sygeplejersker, der gør tjeneste ved sanitetsenheder, hvortil der ikke er knyttet en fast læge.

§ 7e. FN-tillæg

Personel, der udsendes til tjeneste ved styrker i udlandet ydes et ikke pensionsgivende FN-tillæg i medfør af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg. Tillægget udgør kr. 72.400 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 2. Under tjeneste ved FN-styrker mv. i udlandet ydes fri kost og logi.

§ 7f. Udetillægslignende tillæg

Som godtgørelse for øvrige merudgifter mv. under opholdet i udlandet ydes et af Forsvarsministeriet fastsat ikke-aftalebaseret udetillægslignende tillæg. Tillægget er ikke pensionsgivende. Hertil kommer eventuelle ydelser, der udbetales af FN.

§ 7g. 2/7-dage

For hver 7 sammenhængende kalenderdøgn ydes der personellet 2 fridage under forudsætning af, at der udføres beordret tjeneste på dage, der ikke medregnes som fridage, herunder lørdage samt søn- og helligdage.

Stk. 2. I de uger, hvori der forekommer helligdage udenfor søndage (herunder ikke Grundlovsdag), forhøjes antallet af fridage tilsvarende.

Stk. 3. Såfremt der gives personellet mulighed for afvikling af "UN-leave", vil sådan afviklet "UN-leave" være at modregne i den i stk. 1 nævnte optjente frihed.

Stk. 4. Fridagene kan afvikles under arbejdsfri ophold såvel i som udenfor missionsområdet uanset eventuelle begrænsninger i bevægelsesfriheden nødvendiggjort af hensynet til den enkeltes sikkerhed, som under forudsætning af, at pålagt beredskab ikke betinger opholdet i lejren/på tjenestestedet.

Stk. 5. Fridage skal, når de afvikles enkeltvis, så vidt muligt have en længde på mindst 40 timer. Fridagen kan dog betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort fra 36-40 timer, såfremt der heri indgår et helt kalenderdøgn.

Stk. 6. Såfremt 2 eller flere fridage afvikles sammenhængende, skal de 2 første tilsammen så vidt muligt have en længde af mindst 64 timer, medens de øvrige skal vare 24 timer. De 2 første fridage kan dog betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort 56-64 timer, såfremt denne frihed omfatter 2 hele kalenderdøgn.

Stk. 7. Fridage som ikke er afviklet under FN-tjenesten kan afvikles efter hjemkomst.

Stk. 8. Såfremt fridagene ikke er afvikles inden afsked/kontraktophør eller ved udløbet af de efter hjemkomsten næste følgende kvartal, ydes i stedet kontakt vederlag på kr. 1.304 pr. fridage (grundbeløb, niveau 31. marts 2012).

Stk. 9. Afvikling af de i stk. 1 nævnte tilgodehavende fridage må ikke hindre afvikling af tilgodehavende ferie.

Stk. 10. Principperne, der ligger til grund for denne aftalte frihedsordning, følger den af Forsvarsministeriet udsendt rapport vedrørende aflønning af FN-styrker (vedrørende tillæg) afgivet af Arbejdsgruppen vedrørende FN-ydelser mv. for danske styrker m.fl. i udlandet af 23. februar 1993.

Stk. 11. Frihedsordningen vil af begge parter kunne opsiges med 3 måneders varsel.

§ 7h. Bonus

Der ydes en bonus til sygeplejersker og radiografer, er udsendes i henhold til §§ 7-8 i rådighedskontrakten. Den særlige bonus udbetales forholdsmæssigt og udgør:

Efter 1. udsendelse:	Kr. 10.000 (ureguleret), og
Efter 2. udsendelse:	Kr. 20.000 (ureguleret).

Stk. 2. Hver udsendelse er at regne for 3 måneder, jf. rådighedskontraktens §§ 7-8.

Stk. 3. Bonus ydes månedsvis bagud med 1/3 af det for udsendelsen anførte beløb.

§ 8. Honorering af kontaktperson

Kontaktpersonen for rådighedssygeplejersker og radiografer kan aflønnes for varetagelse af administrative opgaver, henstillinger mv. i relation til gruppen såvel i som uden for indkommanderingsperioder. Kontaktpersonen har kendskab til forhold, der er særlige for gruppen.

Stk. 2. Aflønningen sker efter Forsvarsministeriets Personalestyrelses godkendelse.

Stk. 3. Aflønningen sker under rådigheds og honoreres som ved indkommandering, inklusiv pension.

Stk. 4. Der kan maksimalt ske honorering for 5 dage pr. år.

§ 9. Pension

Der beregnes pensionsbidrag af den enkelte ansattes basisløn. Der beregnes endvidere pensionsbidrag af tillæg, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Der oppebæres ikke pension af følgende tillæg:
Rådighedsvederlag, jf. § 4a, ulempetillæg, jf. §§ 5a, 6b og 7b, kompetencetillæg, jf. §§ 6c og 7c, tillæg for indkommandering med forkortet varsel, jf. § 6d, tillæg til sygeplejersker, der gør tjeneste ved sanitetsenheder, hvortil der ikke er knyttet en fast læge, jf. § 7d, FN-tillæg, jf. § 7e, udetillægslignende tillæg, jf. § 7f, 2/7-dage, jf. § 7g, bonus, jf. § 7h, eller kvalifikationstillæg, der kompenserer for tillæg i hidtidigt lønsystem

Stk. 3. Det samlede pensionsbidrag, der indbetales til Pensionskassen for Sygeplejersker udgør 18 pct. af de pensionsgivende løndelev. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 4. Udligningstillæg, der udligner forskellen i basisløn og skalatrinsløn er pensionsgivende.

§ 10. Basis- og missionsforberedende uddannelse

Basisuddannelsen er at betragte som en tidsbestemt ansættelse på korttidskontrakt og ansættelsesforholdet er som udgangspunkt uopsigeligt i perioden, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. For arbejdstagere, for hvem der er fastsat prøvetid under basisuddannelsen, jf. rådighedskontraktens § 3, kan kontrakten af arbejdsgiver opsiges ved et varsel på 14 dage i prøvetiden. Arbejdstager kan i prøvetiden opsige ansættelsesforholdet uden varsel.

Stk. 3. Under uddannelser og kurser vil den ansatte være berettiget til underbringelse på minimum belægningsstue på uddannelsesstedet.

§ 11. Kontraktophør

Ansættelsesforholdet ophører uden yderligere varsel ved udløbet af den i rådighedskontrakten § 2, stk. 1 nævnte kontraktperiode, medmindre den ansatte er udsendt på dette tidspunkt, jf. rådighedskontraktens §§ 7-8. I sidstnævnte tilfælde ophører ansættelsesforholdet først ved udløbet af den i indkaldelsesordren eller på anden måde aftalte udsendelsesperiode.

Stk. 2. I rådighedsperioden, jf. rådighedskontraktens § 5 (herfra undtaget udsendelsesperioder), kan kontrakten af begge parter opsiges skriftligt med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 3. Regnet fra det tidspunkt, hvor den ansatte har modtaget indkaldelsesordren, er kontrakten i udsendelsesperioden dog uopsigelig, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. Såfremt dansk deltagelse i missionen ophører inden udløbet af den fastsatte udsendelsesperiode eller den ansattes deltagelse ophører af årsager, der ikke kan tilregnes den ansatte selv, kan det ansættelsesforhold, der er gældende under udsendelsen, bringes til ophør af den ansatte med 7 dages varsel regnet fra hjemkomsten. Af den ansættende myndighed kan nævnte ansættelsesforhold bringes til ophør med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Perioden kan dog ikke udstrækkes ud over afslutningen af den oprindeligt fastsatte udsendelsesperiode.

§ 12. Anden tjeneste i tilslutning til udsendelse

Stk. 1. Personel, der i tilslutning til en udsendelse, forretter anden form for tjeneste i Forsvaret, aflønnes i sådanne perioder efter bestemmelserne ovenfor i § 3, § 7c, § 7d, § 7e, og § 10, stk. 3.

§ 13. Forhandlingsregler

Stk. 1. Repræsentanter for Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Dansk Sygeplejeråd skal holde møde i tilfælde af uenighed om forståelsen eller anvendelsen af overenskomsten med tilhørende bilag, med henblik på afklaring af sagens faktiske forhold og muligheder for løsning af uenigheden. Såfremt der ikke opnås enighed, holdes mæglingsmøde, jf. Hovedaftalens § 7, stk. 1.

Stk. 2. Mødet skal holdes inden for en frist af 2 uger. Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Dansk Sygeplejeråd kan aftale at forlænge fristen. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange sagen behandlet direkte på mæglingssmøde.

Stk. 3. Der udarbejdes skriftlige mødereferater.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2018 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Ændringer som følge af centralt tilførte organisationspuljer træder i kraft 1. oktober 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves følgende aftaler:

1. Overenskomst mellem Forsvarets Personeltjeneste, CO10 og Dansk Sygeplejeråd for Sygeplejersker og radiografer med almindelig rådighedspligt og med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder af 16. august 2010.

Ballerup, den 22/20 2020

Dansk Sygeplejeråd


Grete Christensen

Forsvarsministeriets Personalestyrelse
E.B.


Nicolai Christoffersen
Kontorchef

CO10


Jesper Korsgaard Hansen

Bilag 1

Tillægsaftalens indhold, punktvis huskeliste:

1. Medarbejderens navn og stilling.
2. Aftalens parter.
3. Tillægsstørrelsen angivet i årligt grundbeløb niveau 31. marts 2012. Eventuelt kan supplerende anføres det aktuelle niveau pr. måned ad hensyn til den ansatte.
4. Tillægsformen. Hvilken type tillæg er der tale om.
5. Kriterier for tildeling af tillægget. Hvilke kvalifikationer eller funktioner danner grundlag for tillægget. Er der tale om rekruttering eller fastholdelse. Det skal beskrives helt korrekt, således, at der er en synlig sammenhæng mellem løn og tillægskriterier. Det er ikke hensigtsmæssigt med en helt generel henvisning til, at medarbejderen er dygtig (til hvad?) eller, at medarbejderen har særlige funktioner (hvilke?).
6. Midlertidige tillægs varighed.
7. Ophørelsesbestemmelser for andre tillæg. Man skal udtrykkeligt beskrive hvilken måde parterne forestiller sig, at tillægget skal ophøre på. Såfremt man ingenting skriver, kan man opleve, at tillægget bliver dyrere end ledelsen havde forudset.
8. Pensionsforhold.
9. Hvis der skrives en genforhandlingsklausul, da skal konsekvensen af, at man ikke kan nå til enighed beskrives.
10. Gamle tillægs ophør. Skal gamle tillæg videreføres, eller skal de falde væk med indgåelsen af den nye aftale.
11. Ikrafttrædelsesdato.

Bilag 2

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om iværksættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.

Fastsættelse af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør derfor tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetencefond.

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:

- Efter- og videreuddannelse
- Ansvarlighed
- Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- Fleksibilitet
- Serviceorientering
- Fornyelse og strategisk træning
- Arbejdskvalitet
- Selvstændighed i jobbet
- Engagement
- Samarbejde og social ansvarlighed
- Jobopfyldelse
- Erfaring for jobbrokering, jobbytte og lignende
- Individuelle resultater
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- Rekruttering og fastholdelse

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- Specialistfunktioner
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- Selvstændig beslutningskompetence
- Budgetansvar
- Komplex opgavevaretagelse
- Oplærings- og uddannelsesfunktioner
- Omstillings- og udviklingsopgaver
- Projektledelse
- Planlægningsopgaver og/eller koordineringsopgaver
- Brugerkontakt mv.
- Kompensation for særlige ulemper

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions- og kvalifikationstillæg.

Der bør være synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg, bør fremgå af den enkelte aftale.