

CIRKULÆRE

2026

Cirkulære om aftale om

Nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på lederniveau under Ministeriet for Samfunds- sikkerhed og Beredskab

Cirkulære af 29. maj 2026

Medst.nr. 014-26

PKAT nr. 127

J.nr. 2026-588

Dataark

PKAT med specifikation	127
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Hovedorganisationen af Officerer i Danmark Borupvang 2B, 2. tv. 2750 Ballerup E-mail: hod@hod.dk Telefonnummer: 33 15 02 33 Akademikerne Store Kongensgade 40H, 3. sal 1264 København K
Pensionskasse	PFA
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger.....	4
Ikrafttræden.....	4

Aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på leder-niveau under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab

§ 1. Dækningsområde	5
§ 2. Lønssystemet mv.	5
§ 3. Basisløngrupper.....	6
§ 3a. Fritvalgsbidrag	6
§ 4. Funktion i højere stilling	6
§ 5. Funktionstillæg	6
§ 6. Kvalifikationstillæg.....	6
§ 7. Resultatløn	7
§ 8. Engangsvederlag.....	7
§ 9. Uenighed	7
§ 10. Redningsberedskabstillæg	7
§ 11. Økonomisk godtgørelse for merarbejde	8
§ 12. Centralt aftalte funktionstillæg.....	8
§ 13. Ophør af centralt aftalte funktionstillæg.....	8
§ 14. Lønregulering	8
§ 15. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	9
§ 16. Forhandling af engangsvederlag for U332.....	9
§ 17. Afvigelser fra forhandlingsreglerne.....	9
§ 18. Overgang til nyt lønsystem	9
§ 19. Klassificering	10
§ 20. Pension	10
§ 20a. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn	11
§ 21. Arbejdstid.....	12
§ 22. Ikrafttræden og opsigelse	12

Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på lederniveau under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark har indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på lederniveau under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab.

2. Ved overenskomstforhandlingerne i 2026 er der aftalt bestemmelser om forhandlingsregler jf. §§ 4 -6 og §§ 8 og 9. Derudover er der aftalt ændringer af redaktionel karakter.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 29. maj 2026 med virkning fra den 1. april 2026.

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen,

Den 29.maj 2026

Filip Stanic

Aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på leder-niveau under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab

§ 1. Dækningsområde

Denne aftale gælder for tjenestemandsansatte officerer af ledergruppen i det statslige redningsberedskab under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab.

Stk. 2. Alle beløb i aftalen er i årligt grundbeløb, niveau 31. marts 2012.

§ 2. Lønssystemet mv.

Lønssystemet består af basisløn og forhåndsaftalte centrale tillæg.

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

Stk. 3. Såfremt der er aftalt eller aftales funktionstillæg og kvalifikationstillæg, beskrives dette i særlige aftaler mellem de lokale parter i henhold til §§ 5-6.

Stk. 4. Såfremt der er aftalt eller aftales resultatløn, beskrives dette i særlige aftaler mellem de lokale parter i henhold til § 7.

§ 3. Basisløngrupper

Basislønnen er angivet i årligt grundbeløb.

Stk. 2. Officerer omfattet af aftalen, jf. § 1, indplaceres efter nedenstående basislønninger.

Basisløngruppe	Grad/titel	Basisløn
Basisløngruppe 1	Korpsmester (U312)	288.345 kr.
Basisløngruppe 2	Sektionsleder (U321)	327.665 kr.
Basisløngruppe 3	Sektionschef (U322)	361.742 kr.
Basisløngruppe 4	Sektionschef (U331)	384.023 kr.
Basisløngruppe 5	Sektionschef (U332)	484.944 kr.

Stk. 3. Indplacering i basisløngruppe 3 og 5 kan alene finde sted efter personlig omklassificering på baggrund af en helhedsvurdering.

Stk. 4. Officerer er inddelt i følgende funktionsniveauer:

- Laveste: Korpsmester (U312)

- Højere: Sektionsleder (U321) og Sektionschef (U322)
- Højeste: Sektionschef (U331 og U332)

§ 3a. Fritvalgsbidrag

Med virkning fra den 1. januar 2028 afsætter ansættelsesmyndigheden månedligt 0,81 pct. af den ansattes løn som fritvalgsbidrag, der kan anvendes efter bestemmelserne i aftale om Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 2. Fritvalgsbidraget beregnes af de samme løndele som øvrige fritvalgsbidrag i aftale om Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 3. Fra den 1. april 2027 til den 31. december 2027 optjener den ansatte månedligt 0,81 pct. af den ansattes løn som engangsbeløb. Det optjente engangsbeløb afsættes som fritvalgsbidrag den 1. januar 2028.

Stk. 4. Ved den ansattes fratræden forud for den 1. januar 2028 afregnes optjent tilgodehavende efter stk. 3 kontant til den ansatte.

§ 4. Funktion i højere stilling

Ved midlertidig funktion i højere stilling honoreres officeren i henhold til den til enhver tid gældende centrale aftale om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken.

§ 5. Funktionstillæg

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

Stk. 2. Funktionstillæg kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæg er pensionsgivende, medmindre andet aftales. Tillæg angives i årligt grundbeløb – niveau 31. marts 2012.

§ 6. Kvalifikationstillæg

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

Stk. 2. Kvalifikationstillæg kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg.

Tillæg er pensionsgivende, medmindre andet aftales. Tillæg angives i årligt grundbeløb – niveau 31. marts 2012.

Stk. 3. Kvalifikationstillæg aftales som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Stk. 4. Individuelle kvalifikationstillæg forhandles som en del af ansættelsesproceduren, hvor officeren, på baggrund af et offentligt opslag, ansøger og besætter en stilling.

Stk. 5. I situationer, hvor officeren skifter stilling af andre årsager end det i stk. 4 nævnte, bibeholder officeren individuelle kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

Stk. 6. Individuelle kvalifikationstillæg bibeholdes ved funktion i anden eller højere stilling, medmindre andet aftales.

§ 7. Resultatløn

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

§ 8. Engangsvederlag

Der kan aftales engangsvederlag, f.eks. honorering af særlig indsats i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer.

Stk. 2. Aftaler om engangsvederlag og resultatløn forhandles lokalt mellem chefen, til hvem aftale- og forhandlingskompetencen er delegeret, og en af Hovedorganisationen af Officerer i Danmark udpeget forhandler.

§ 9. Uenighed

Uenigheder ved forhandling håndteres i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer.

§ 10. Redningsberedskabstillæg

Til officerer i basisløngruppe 1-4 ydes et pensionsgivende redningsberedskabstillæg på 26.200 kr. årligt.

Stk. 2. Tillægget dækker mistede fridage, delt tjeneste og ikke-planlagt

rådighedstjeneste.

Stk. 3. Tillægget dækker varierende beredskabsmæssige ændringer ved enheden, hvor der ikke sker indgreb eller indskrænkninger i officerens bevægelses- og handlefrihed, herunder et skærpet krav om fremmøde ved tilkald.

Stk. 4. Tillægget dækker tillige, hvor tidsmæssige krav pålægges materiel-/personelkapacitet, og hvor det ikke medfører indgreb eller indskrænkninger i officerens bevægelses- og handlefrihed, herunder et skærpet krav om fremmøde ved tilkald.

§ 11. Økonomisk godtgørelse for merarbejde

Officerer, der personligt er omklassificeret til sektionschef U332, er undtaget fra reglerne om merarbejde for respektive ansættelsesforhold. Merarbejdet registreres og vil kunne indgå som ét af parametrene i vurderingen af et eventuelt engangsvederlag.

§ 12. Centralt aftalte funktionstillæg

Til officerer ved Beredskabsstyrelsens skoler ydes et funktionstillæg (skoletillæg) på 26.200 kr. årligt.

Stk. 2. Til sagsbehandlere ved Beredskabsstyrelsen i Birkerød, herunder distriktsbrandinspektører, ydes et funktionstillæg (sagsbehandlertillæg) på 26.200 kr. årligt.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 er som udgangspunkt ikke pensionsgivende. Det kan dog lokalt aftales, at tillæggene gøres pensionsgivende. Tillæggene udgør i så fald 22.400 kr. årligt.

Stk. 4. Officerer, der er personligt omklassificeret til sektionschef U332, kan ikke oppebære de i stk. 1 og 2 nævnte funktionstillæg.

§ 13. Ophør af centralt aftalte funktionstillæg

Ydelse af de i § 12 nævnte funktionsbestemte tillæg ophører fra det tidspunkt, hvor officeren ikke længere bestrider den stilling eller varetager de funktioner, der ligger til grund for tillægget.

Stk. 2. Ved midlertidigt fravær fra stillingen vil der kunne ydes tillæg efter § 12 i indtil 3 måneder. Det er dog en forudsætning herfor, at det er overvejende

sandsynligt, at officeren vender tilbage til stillingen, som berettiger ydelsen af det funktionsbestemte tillæg.

§ 14. Lønregulering

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

§ 15. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

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

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

§ 16. Forhandling af engangsvederlag for U332

Sektionschefer (U332), som er personligt omklassificeret til basisløngruppe 5, er undtaget fra de normale forhandlingsregler for engangsvederlag.

Stk. 2. Sektionschefer (U332), som er personligt omklassificeret til basisløngruppe 5, forhandler uafhængigt af den øvrige ledergruppe. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

- Honorering af særlig indsats
- Resultatløn
- Honorering af merarbejde

§ 17. Afvigelser fra forhandlingsreglerne

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

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

- Placeret i en stilling ved en dansk myndighed uden for Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskabs område.

§ 18. Overgang til nyt lønsystem

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

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplaceringen, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn inkl. eventuelle tillæg, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Tillægget ydes som et ikke-pensiongivende kvalifikationstillæg i henhold til § 6.

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

Stk. 4. Hidtidige midlertidige tillæg eller arbejds-/stillingsbestemte tillæg (såvel varige som midlertidige) indgår ikke i den samlede faste løn, men indgår i beregningen i forbindelse med overgangen til ny tillægsstruktur eller lokale aftale i medfør af §§ 5-6 og 15. Såfremt der ikke er aftalt en tillægsstruktur eller særskilte tillæg i nyt lønsystem, opretholdes hidtidige tillæg i den aftalte periode, eller til de erstattes af en anden aftale.

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

§ 19. Klassificering

Tjenestemandstillinger klassificeres og omklassificeres fortsat i henhold til Aftale af 20. juni 1995 om klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger samt det til den pågældende aftale tilknyttede cirkulære af 26. juni 1995.

§ 20. Pension

Tjenestemandsansatte officerer på lederniveau følger nedenstående supplerende pensionsaftale i et pensionsskyggeforløb. Ved ansættelse på et givet funktionsniveau indplaceres den pågældende på laveste skalatrin i pensionsskyggeforløbet for funktionsniveauet. Hvis dette skalatrin er lavere end sidst oppebårne skalatrin på det hidtidige funktionsniveau, indplaceres den pågældende dog på nærmeste højere skalatrin for det nye funktionsniveau.

Pensions skyggeforløb

Anciennitetsbestemt forløb – 2-årige trin indtil sluttrin

U312					
LR	18.1	18.2	18.3	18.4	18.5
SKTR	23	24	25	26	27
U321					
LR	24.1	24.2	24.3	24.4	
SKTR	30	32	34	36	
U322					
LR	29.1	29.2	29.3	31.3	
SKTR	38	40	42	44	
U331					
LR	31.1	31.2	31.3	34	35
SKTR	40	42	44	47	48
U332					
LR	36				
SKTR	49				

Stk. 2. Ved pensionering beregnes tjenestemandspensionen herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå officeren på pensioneringstidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

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

Stk. 4. Hvis der aftales oprykning til en højere basisløngruppe eller varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af oprykning til højere lønramme, indgår parterne samtidig aftale om, at officeren i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme.

Stk. 5. Medmindre stk. 4 finder anvendelse, kan der som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg efter § 5, stk. 2 og § 6, stk. 2.

Stk. 6. Pensionsbidraget af tillæg udgør 18,07 pct. Ansættelsesmyndighedens

bidrag udgør 2/3, og 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

Stk. 7. Pensionsbidrag indbetales til pensionskonto anvist af Hovedorganisationen af Officerer i Danmark.

Stk. 8. Den ansatte har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceret tilsvarende.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

§ 20a. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

Den ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., jf. § 20, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

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

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

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

§ 21. Arbejdstid

Arbejdstiden opgøres ved kalenderårets udløb. Et evt. merarbejde afspadseres i det efterfølgende kvartal i forholdet 1:1.

Hvis der ved dette kvartals afslutning henstår ikke-afviklet merarbejde, følges reglerne for honorering af merarbejde samt reglerne om konvertering til opsparringsdage i Statens arbejdstidsaftale, eller evt. reglerne i Aftale om opsparring af frihed (Fridøgnbank).

Stk. 2. Arbejdstiden opgøres endvidere ved stillingsskifte. Et evt. merarbejde ved stillingsskifte godtgøres iht. stk. 1.

§ 22. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2026 og kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst 31. marts 2029.

København, den 27. maj 2026

Hovedorganisationen af Officerer i
Danmark

Niels Tønning

Finansministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Filip Stanic