

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FINANSMINISTEREN OG CENTRALORGANISATIONERNES FÆLLESUDVALG

2024

Parterne er enige om et økonomisk ansvarligt forlig, som tager hensyn til den samfundsøkonomiske udvikling og samtidig giver de statsansatte en markant reallønsforbedring i perioden.

Medarbejdere i staten går hver dag på arbejde for at løse vigtige opgaver, der skaber værdi for både borgere og velfærdssamfundet. Parterne har derfor fokus på at skabe fleksible og attraktive rammer for medarbejderne på de statslige arbejdspladser. Parterne har også haft fokus på forbedring af barselsvilkår.

I forlængelse heraf er parterne enige om at skabe nye muligheder for, at medarbejdere kan opspare mere frihed og få øget valgfrihed over deres overenskomstfastsatte pensionsbidrag.

Parterne er enige om, at et element i at understøtte opgaveløsningen og den gode arbejdsplads er et godt og konstruktivt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse. Aftalen om tillidsrepræsentanter understøtter dette ved blandt andet at give mulighed for at tilpasse tillidsrepræsentantstrukturen til de lokale forhold.

Parterne har desuden valgt at løfte lønniveauet for de lavest lønnede grupper i staten og anerkende statsansatte, som varetager udsatte funktioner.

Parterne vil sætte fokus på fremtidens arbejdsmarked, herunder arbejde for at være på forkant med tidens tendenser. Kunstig intelligens (AI) vil de kommende år også påvirke det statslige arbejdsmarked og den måde, de ansatte løser deres opgaver på. Parterne vil i fælleskab sætte fokus på AI og blive klogere på, hvordan parterne kan understøtte en ansvarlig anvendelse af AI på det statslige arbejdsmarked.

I. Overenskomst-/aftaleperiode

Overenskomster og aftaler fornys for en periode af 2 år fra den 1. april 2024/overenskomsternes eventuelle senere udløbstidspunkt.

II. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra den 1. april 2024 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 4,83 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2024.

Med virkning fra den 1. april 2025 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,27 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2024.

Med virkning fra den 1. november 2025 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,20 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2024.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2024 og 1. april 2025.

For at understøtte balancen mellem den statslige og den private lønudvikling er parterne enige om, når lønudviklingen fra 3. kvartal 2024 til og med 2. kvartal 2025 er kendt, at optage forhandlinger med henblik på i indeværende overenskomstperiode ekstraordinært at håndtere en eventuel ubalance (positiv såvel som negativ) mellem den statslige og private lønudvikling.

Udmøntningen af en eventuel ekstraordinær håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,2 pct. den 1. november 2025.

Ved en eventuel negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning op til og med 0,2 pct., mens den resterende reduktion håndteres sammen med de førstkommande aftalte generelle lønforbedringer ved OK26.

Parterne er enige om, at forhandlingerne om OK26 sker uafhængigt af en eventuel håndtering af en ubalance.

III. Reguleringsordning

- a) Reguleringsordningen videreføres, *jf. bilag A.*

- b) Udmøntningen pr. 1. april 2024 baseres på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks. Udmøntningen pr. 1. april 2025 baseres på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.
- c) Parterne er enige om, at der fortsat er behov for, at Danmarks Statistik leverer særkørsler af indeks, der tager højde for, at Danmarks Statistiks sektorafgrænsning afviger fra statens forhandlingsområde. På baggrund af en omlægning af lønindeksene i Danmarks Statistik er parterne blevet enige om en korrektion af lønindeksene, så beregningen af udmøntningerne fra reguleringsordningen baseres på særkørsler fra Danmarks Statistik.
- d) Parterne vil drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks, hvis Danmarks Statistik foretager omlægninger af lønindeksene, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling.
- e) Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

IV. Andre formål

Et beløb svarende til 0,11 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2024 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål, som er tilgængelig til udmøntning pr. 1. april 2024.

Et beløb svarende til 0,89 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2024 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål, som er tilgængelig til udmøntning pr. 1. april 2025.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2024, medmindre andet fremgår af forhandlingsresultatet.

1. Øget fleksibilitet - opsparing af frihed

Parterne har etableret en ny mulighed for, at medarbejdere kan opspare frihed til senere afvikling, fx i forbindelse med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejser. Opsparingen kan bestå af afspadsring og særlig feriedage.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at indgå en ny aftale om opsparing af frihed pr. 1. maj 2025, *jf. bilag B*.

2. Øget fleksibilitet – valgfrihed mellem løn, pension eller opsparingsordning

For at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte er parterne enige om at give valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct.

Parterne er enige om, at den ansatte kan vælge, at den valgfrie del af pensionsbidraget helt eller delvist kan udbetales som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden på en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af i henhold til den relevante overenskomst.

Med henblik på at understøtte en enkel administration er parterne enige om, at ansættelsesmyndigheden alene kan indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget til opsparingsordningen, samt at der ikke pålægges ansættelsesmyndigheden yderligere administration.

Parterne er desuden enige om, at der ikke er skabt ret til ny frihed.

Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025. Der henvises til ***bilag C***.

3. Tillidsrepræsentanter

1. Parterne er enige om, at et element i at understøtte opgaveløsningen og den gode arbejdsplads er et godt og konstruktivt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse. Aftalen om tillidsrepræsentanter understøtter dette ved blandt andet at give mulighed for at tilpasse tillidsrepræsentantstrukturen til de lokale forhold.

Parterne er samtidig enige om, at i situationer, hvor institutioner er placeret på flere geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100, kan der være særlig grund til at se på tillidsrepræsentantstrukturen, herunder antallet af tillidsrepræsentanter.

Der er på den baggrund enighed om, at det i disse situationer kan være hensigtsmæssigt med en forhandling om den lokale tillidsrepræsentantstruktur på institutionen. Parterne har derfor aftalt, at der med virkning fra den 1. april 2025 er pligt til at optage forhandlinger om tillidsrepræsentantstruktur, hvis der fremsættes anmodning om det.

Parterne er enige om frem mod den 1. april 2025 at tilvejebringe fælles viden om hvilke forhold, der kan have betydning for, hvornår der er tale om geografisk spredte lokaliteter.

I aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. indsættes som ny § 2 a:

”§ 2 a. På institutioner, der er placeret på flere geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100, er der pligt til at optage forhandling med henblik på at indgå aftale om tillidsrepræsentantstrukturen, herunder antallet af tillidsrepræsentanter pr. medarbejdergruppe, hvis en af parterne anmoder herom.”

Som cirkulærebemærkning til § 2 a indsættes:

*”Opmærksomheden henledes på, at det kan aftales, at der ikke vælges suppleanter. Aftale om tillidsrepræsentantstruktur indgås mellem institutionen og repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Parterne er enige om, at forhandlings- og aftaleretten i videst muligt omfang skal delegeres til det lokale niveau.
Hvis der ikke kan opnås enighed, kan hver af parterne vælge at inddrage de centrale parter med henblik på at fremme indgåelse af en lokal aftale.”*

Ændringerne i nr. 1 træder i kraft den 1. april 2025.

2. I aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. indsættes som nyt stk. 5 i § 3:

”Stk. 5. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.”

Som cirkulærebemærkning til § 3, stk. 5, indsættes:

”Mødet med den nyansatte medarbejder kan fx planlægges som en del af et introduktionsprogram eller i forbindelse med en introduktionsdag for nyansatte medarbejdere.”

Ændringerne i nr. 2 træder i kraft den 1. april 2024.

3. § 6, stk. 3 og 4, i aftale om tillidsrepræsentanter mv. ændres til:

”Stk. 3. Efter nyvalg og genvalg drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles, herunder behovet for en reduktion af de sædvanlige opgaver.

Stk. 4. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet, dog normalt mindst én gang årligt.”

Som cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 4, indsættes:

”Vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse skal løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages. Det er ledelsens såvel som tillidsrepræsentantens ansvar, at den løbende dialog om tidsforbruget til de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, finder sted.”

Ændringerne i nr. 3 træder i kraft den 1. april 2024.

4. Etablering af en udviklingsfond, der understøtter den danske model på det statslige område

Som led i opfølgning på trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår er parterne enige om at oprette en udviklingsfond på det statslige område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det statslige område, jf. *bilag D*.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at etablere udviklingsfonden pr. 1. januar 2026. Parterne udarbejder vedtægter, som omfatter bl.a. formål og tilsyn, inden den 1. januar 2025.

5. Yderligere lønret under orlov efter barselsaftalen

Parterne er enige om at øge lønretten til far/medmor med 3 uger i fraværsperioden efter den 10. uge efter fødslen.

Tilsvarende øges antallet af uger til adoptanter med 3 uger i alt. Den aftalte fordeling af lønuger i administrationsgrundlaget omfordeles, så der udover 6 ugers lønret til deling er 10 ugers lønret til den ene adoptant og 10 ugers lønret til den anden adoptant (tidligere mandlige adoptant) i fraværsperioden efter den 10. uge efter modtagelsen.

Parterne er enige om at øge lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) med 13 uger til hver under forudsætning af, at lovforslag nr. L 96 om ændring af barselsloven som fremsat vedtages i sin helhed. Såfremt disse forudsætninger bortfalder, skal et evt. provenu håndteres af parterne. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Parterne er endvidere enige om at øge lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder) med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.

Parterne er enige om at ændre formuleringen i barselsaftalens § 13 om pensionsbidrag til følgende:

”§ 13. Pensionsbidrag

Under fravær uden løn indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til mors, fars/medmors og adoptants pensionsordning i op til 32 ugers fravær, der følger af barselslovens § 9, stk. 1, og barselslovens § 8, stk. 7, jf. § 9, stk. 1.”

Med de ovennævnte ændringer er parterne herudover enige om at implementere bestemmelserne i administrationsgrundlaget om fordeling af uger med ret til fravær og ret til differenceløn i barselsaftalen samt at opdatere barselsvejledningen i perioden.

Ændringerne gælder for børn født/modtaget den 1. april 2024 eller senere.

6. Lønforhøjelser til de lavestlønnede grupper i staten

Der anvendes midler pr. 1. april 2025 til at løfte grundlønnen for en række af de lavestlønnede grupper i staten.

Den nærmere afgrænsning af personalegrupper og principper for udmøntning fremgår af *bilag E*.

7. Særlig fokus på medarbejdere i udsatte funktioner

Parterne er enige om at afsætte midler til en økonomisk anerkendelse af medarbejdere, der varetager udsatte funktioner i staten. Midlerne skal målrettes medarbejdere i udsatte funktioner inden for politiet og den lokale anklagemyndighed, retterne og kriminalforsorgen, jf. *bilag F*.

8. Samarbejde om implementering og brug af AI

Parterne er enige om at igangsætte en flersporet indsats i overenskomstperioden. Indsatsen skal danne udgangspunkt for drøftelser af relevante aftaler og bidrage til, at implementering og brug af kunstig intelligens på de statslige arbejdspladser sker på en hensigtsmæssig måde, jf. *bilag G*.

9. Inklusion af medarbejdere med særlige behov

Staten skal også i fremtiden finde plads til medarbejdere med særlige behov og dermed være med til at øge tilknytningen til arbejdsmarkedet for personer, der kan have vanskeligt ved at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår. I perioden vil parterne drøfte en opdatering af aftalen om job på særlige vilkår (socialt kapitel) med tilhørende vejledning.

10. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,52 procentpoint til 2,02 pct. pr. 1. april 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023.

Aftale af 16. december 2019 om ferie ændres pr. 1. april 2024 på følgende måde:

I § 10, stk. 1, ændres ”1½ pct.” til ”2,02 pct.”.

11. Forhøjelse af ATP-bidrag

Som aftalt ved OK15 bekræfter parterne, at generelle forhøjelser af eksisterende ATP-satser finansieres af rammen ved overenskomstfornyelser. Derved finansieres den generelle forhøjelse af ATP-satserne pr. 1. januar 2024 af rammen.

12. Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

Parterne er enige om at etablere en ret for ansatte til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende, *jf. bilag H*.

13. Opskrivning af cheflønspuljemidler til dommere

Med henblik på lønforbedringer til dommerstillinger opskrives Domstolsstyrelsens cheflønspulje, som fordeles således over 2 år.

1. år: (1. april 2024)	5.775.107 kr.
2. år: (1. april 2025)	5.775.107 kr.

Det forudsættes, at merudgiften finansieres inden for rammen. Der foretages, uden præjudice, ikke opskrivning af beløbene med 50 pct.

14. Åremålsansættelse på overenskomstvilkår

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkning til § 4 i aftale om løn- og andre ansættelsesvilkår under åremålsansættelse i staten:

”For ansatte, der ikke er sikret varig ansættelse ved afsked fra åremålsstillingen, kan fratrædelsesvilkår efter § 4 ikke være af mindre værdi end den fratrædelsesgodtgørelse, som den ansatte måtte være berettiget til efter reglerne i vedkommende aftale eller overenskomst ved varig ansættelse i åremålsstillingen.”

Som præcisering ændres § 2, stk. 4, i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten samtidig til:

”Stk. 4. Ved ansættelse på åremålsvilkår gælder rammeaftalens § 10 ikke. En åremålsansat, der afskediges uansøgt i åremålsperioden, og ikke er sikret varig ansættelse ved afsked fra åremålsstillingen, kan dog ikke stilles ringere end de vilkår, der fremgår af § 10.”

15. Forhøjelse af grundløn i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

Med virkning fra 1. april 2024 forhøjes grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 1 og i gruppe 2.

Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten, § 3, stk. 1, affattes således:

”Grundlønnen aftales mellem ansættelsesmyndigheden og chefen inden for følgende rammer (årligt grundbeløb i 31. marts 2012 niveau):

Gruppe 1 543.776 kr. - 575.745 kr.
Gruppe 2 615.593 kr. - 704.880 kr.
Gruppe 3 797.263 kr.
Gruppe 4 891.980 kr.”

16. Udvidelse af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

Parterne er enige om, at chefer, der ansættes ved den selvejende institution ASTRA omfattet af lov om et nationalt naturfagscenter (lov nr. 1320 af 27. november 2018), omfattes af rammeaftalen om kontraktansættelser af chefer i staten.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændring i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten:

I rammeaftalens bilag 1 indsættes således:

”Den selvejende institution ASTRA omfattet af lov om et nationalt naturfagscenter (lov nr. 1320 af 27. november 2018) er omfattet af rammeaftalen.”

17. Aftalen om chefløn (retsassessorer)

Med virkning fra den 1. april 2024 ophæves cheflønspuljestyringen for gruppen af retsassessorer.

Forhandlinger om lønændringer skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. I øvrigt gælder de hidtidige bestemmelser i aftalen om chefløn. § 4, stk. 3, i aftalen om chefløn affattes således:

”*Stk. 3.* Cheflønspuljestyringen for ansatte på statsinstitutioner og i folkekirken er ophævet. Puljestyringen omfatter dog fortsat statsinstitutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning samt Domstolsstyrelsen, for så vidt angår stillinger som dommer. Puljestyringen omfatter fortsat ansatte på selvejende institutioner, jf. dog stk. 4, 2. pkt.”

18. Omklassificeringer

På folkekirkens område omklassificeres provster, der er i lønramme 36, til lønramme 37. Udgiften til omklassificeringen afholdes af den hidtidige provstepulje, der herefter bortfalder. Kirkeministeriet opgør restbeløbet i samarbejde med Præsteforeningen. Restbeløbet kan anvendes i perioden efter aftale mellem Præsteforeningen og Kirkeministeriet.

19. Midler til lokallønspuljer

Lokallønspuljerne på CO10's forhandlingsområder opskrives med 12.412.684 kr. pr. 1. april 2024 og 12.412.684 kr. pr. 1. april 2025 på følgende områder:

- Forsvaret (Tjenestemandsansatte musikere og overenskomstansatte radiotelegrafister i forsvaret)
- Politiet (Polititjenestemænd)
- Folkekirken (Tjenestemænd og tjenestemandslignende stillinger i folkekirken under CO10's forhandlingsområde)
- Det Kongelige Teater (Stillinger under CO10's forhandlingsområde)
- Trafikstyrelsen og Naviair (Tjenestemandsansatte overflyveledere samt stillinger under flyvelederorganisationsaftalen).

Såfremt parterne opnår enighed om overgang til nye lønsystemer for de overenskomstsatte radiotelegrafister i forsvaret i forbindelse med de specielle forhandlinger, overføres det finansierede beløb for denne gruppe (7.120 kr.) til brug for de specielle forhandlinger for denne gruppe.

Såfremt parterne opnår enighed om overgang til nye lønsystemer for kirkegårdsledere og kirkegårdsassistenter i folkekirken i forbindelse med de specielle forhandlinger, overføres det finansierede beløb for denne gruppe (157.771 kr.) til brug for de specielle forhandlinger for denne gruppe.

Puljemidlerne opskrives med 50 pct. oveni det beløb, der finansieres af rammen.

20. Aftale om medarbejdermøder i folkekirken

Parterne er enige om at indgå en aftale om medarbejdermøder i folkekirken, der skal sætte rammen om det gode samarbejde på folkekirkens arbejdspladser. Aftalen gælder for medarbejdere ansat af menighedsråd og stiftsadministrationer samt for præster og folkekirkens uddannelsesinstitutioner.

Der nedsættes en styregruppe, der har til opgave at understøtte Folkekirkens Arbejds miljørådgivning i fortolkning af aftalen samt fungere som klageinstans i tilfælde af påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt.

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2024.

Se hele aftalen i *bilag J*.

21. Ændringer i aftale om seniorordninger

Formålet med at indgå en aftale om fastholdelsesbonus er at fastholde den pågældende senior på arbejdspladsen.

Parterne er enige om at foretage ændringer i reglerne om fastholdelsesbonus i § 11 i aftale om seniorordninger, *jf. bilag K*, herunder:

- Fastholdelsesbonusen udbetales sammen med lønudbetalingen i tilknytning til det aftalte tidspunkt. Fremadrettet er udbetalingen af bonusen dermed ikke betinget af, at den ansatte fratræder stillingen.
- Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, udbetales der en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen. Fastholdelsesbonusen bortfalder dog, hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt som følge af ansøgt afsked

eller afsked på grund af strafbart forhold eller anden misligholdelse fra den ansattes side.

22. Videreudvikling af statens nye lønsystemer

Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med videreudvikling af statens nye lønsystemer. Parterne blev ved OK21 enige om et periodeprojekt delt i 2 faser, hvor fase 1 om etablering af et fælles videns- og erfaringsgrundlag er blevet gennemført. Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at gennemføre fase 2 om, hvordan de nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles.

23. Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at fortsætte den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA) i den kommende overenskomstperiode. Uddannelsen administreres fortsat af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, *jf. bilag L*.

24. Videreførelse af Samarbejdssekretariatet

Parterne ønsker at videreføre det partsfælles sekretariat, Samarbejdssekretariatet, der har til formål at fremme arbejdet i samarbejdsudvalg på de statslige arbejdspladser. Der er enighed om, at Samarbejdssekretariatets driftsbevilling videreføres med en økonomisk ramme og vilkår svarende til resultatet fra overenskomstforhandlingerne i 2021, opskrevet til OK24-niveau.

25. Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling og aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten videreføres uændret.

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres med en økonomisk ramme svarende til resultatet fra overenskomstforhandlingerne i 2021, opskrevet til OK24-niveau.

Parterne er enige om i perioden at videreføre indsatserne "Fra ufaglært til faglært" og "Bedre til ord, tal og IT", som blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2021. Parterne er enige om at styrke grundlaget for at fremme de to indsatser. Det er aftalt, at de to indsatser tilpasses med henblik på at øge anvendelsen.

Der er endvidere enighed om, at parterne i den kommende periode sammen vil styrke den fælles forståelse af strategisk kompetenceudvikling i Kompetencesekretariatets rådgivningsydelser. Formålet er at understøtte implementering af kompetenceaftalen i

praksis med fokus på de statslige arbejdspladser strategiske og systematiske kompetenceudvikling.

Se *bilag M*.

26. Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser

Parterne er enige om at videreføre Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser (Partnerskabet), jf. *bilag N*.

27. Forhøjelse af pension

Parterne er enige om at forhøje pensionsbidragsprocenten med 0,97 procentpoint i en række overenskomster og aftaler pr. 1. april 2025.

Som konsekvens heraf foretages der en række ændringer, der fremgår af *bilag O*.

28. Tjenestemandsansatte sognepræster

Parterne er enige om at forhøje pensionsbidraget af rådighedstillægget til tjenestemandsansatte præster i folkekirken med 8,6 procentpoint, så pensionsbidraget fremover udgør 12,5 pct.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer i aftale om tjenestemandsansatte præster i folkekirken:

§ 8, stk. 4, ændres til:

”*Stk. 4.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 12,5 pct. af præsters rådighedstillæg. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den supplerende pensionsordning, jf. stk. 2.”

Ændringen træder i kraft den 1. april 2025.

Samtidig ophæves aftale af 23. april 2002 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om indbetaling af pensionsbidrag af præsters rådighedstillæg.

29. Aftale om eksterne lektorer og timelærere på professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl.

Parterne har aftalt, at eksterne lektorer og timelærere ved professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime

uddannelsesinstitutioner m.fl. overenskomstdækkes i aftale om eksterne lektorer og timelærere ved professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet, *jf. bilag P*.

Parterne er enige om, at aftalen finder anvendelse på det område, der er omfattet af stillingsstrukturerne for professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkning i tilknytning til § 1 i aftalen:

"Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1: På de maritime uddannelsesinstitutioner omfatter aftalen undervisning på videregående uddannelser omfattet af stillingsstrukturen."

30. Forhøjelse af rådighedstillæg til tjenestemandsansatte DOKS-organister

By-, Land- og Kirkeministeriet og Dansk Organist og Kantor Samfund er enige om at forhøje rådighedstillægget til tjenestemandsansatte DOKS-organister i lønramme 16/31. Rådighedstillægget forhøjes med virkning fra 1. april 2025.

Der henvises til *bilag Q*.

31. Forsvaret

Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark er enige om at forny aftaler for tjenestemandsansatte officerer pr. 1. april 2024.

Parterne er enige om, at det gradsbestemte funktionstillæg, benævnt officerstillæg 1, 2, 3 og 4 til premierløjtnanter, kaptajner/kaptajnløjtnanter, majorer/orlogskaptajner, *jf. § 3, stk. 3 5 og til 6*, i aftale om tillægsgdannelse for officerer på det militære lederniveau, gøres pensionsgivende pr. 1. april 2025.

32. Organisationsforhandlinger

Forhandlinger med de enkelte organisationer om specielle krav indledes den 19. februar 2024 og afsluttes senest den 17. marts 2024. Dette gælder også på delegationsområderne. Forhandlingerne sker inden for den økonomiske ramme.

Såfremt der ikke senest den 17. marts 2024 kan opnås enighed på organisationsforhandlingsniveau om anvendelse af puljemidlerne, udmøntes midlerne til generelle lønforbedringer for den pågældende gruppe.

V. Dækningsområde

Forhandlingsresultatet omfatter:

Overenskomster/organisationsaftaler, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller tilsluttede organisationer, herunder overenskomster, som indgås af Finansministeriet og de kommunale og/eller regionale arbejdsgiverorganisationer i fællesskab, eller som samforhandles i kommunalt/regionalt regi.

Aftaler, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af eller efter bemyndigelse fra de underskrivende centralorganisationer.

VI. Tvistigheder

Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af forhandlingsresultatet afgøres efter de almindelige regler på det pågældende område.

VII. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

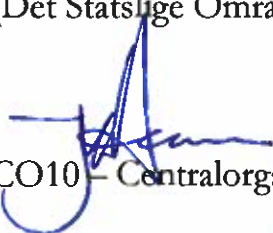
København, den 11. februar 2024



Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)



Finansministeriet



CO10 - Centralorganisationen af 2010



Lærernes Centralorganisation



Akademikerne