

OK – 2024

Redegørelse om resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne for staten, kommuner og regioner for perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026.

Akademikernes bestyrelse træffer – efter indstilling fra forhandlingsudvalget for den offentlige sektor (FHO) – beslutning om, hvorvidt et opnået forhandlingsresultat skal tiltrædes eller forkastes.

Et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat sendes til vedtagelse eller forkastelse i de deltagende medlemsorganisationer/fællesrepræsentationer. Akademikernes bestyrelse udarbejder til medlemsorganisationernes brug ved afstemninger om et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat en redegørelse for dette.

Indhold:

Det statslige område, side 2

Det kommunale område, side 17

Det regionale område, s. 27

Bilag 1, s. 36

Indeks, s. 37

Det statslige område

Forligningsrammen i staten ved OK24

Pct.	1.4.2024	1.4.2025	1.11.2025	I alt
Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
Andre formål	0,11	0,89		1,00
Reguleringsordning (skøn)	1,06	0,04		1,10
Reststigning (skøn)	0,00	0,40		0,40
Økonomisk ramme	6,00	2,80		8,80

De fælles elementer i CFU-resultatet og Akademikerresultatet af 11. februar 2024:

- **Overenskomstperiode**

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 2 år fra 1. april 2024.

PRÆAMBEL

Parterne er enige om et økonomisk forsvarligt 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. Det sker med fokus på forbedring af barselsvilkår, nye muligheder for opsparing af frihed og øget valgfrihed over 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. For at understøtte dette gives mulighed for at tilpasse tillidsrepræsentantstrukturen til lokale forhold. Parterne er endvidere enige om at sætte fokus på fremtidens arbejdsmarked og være på forkant med tidens tendenser, herunder bl.a. ansvarlig anvendelse af kunstig intelligens på de statslige arbejdspladser.

Økonomi og generelle lønforhøjelser

Den samlede økonomiske ramme er 8,8 pct. svarende til forventningerne til den private lønudvikling i 2024 og 2025. De 8,8 pct. er fordelt som 7,40 pct. generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen, 0,40 pct. reststigninger (lokal løn m.v.) og 1 pct. andre formål. "Andre formål" er puljer, som for AC's vedkommende alt overvejende er gået til løn, jf. nedenfor.

Ud over rammen på 8,8 pct. er der lagt en ekstra central forhandling ind i november 2025. Forhandlingen skal tage udgangspunkt i lønudviklingen fra 3. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025.

Udmøntningen af en eventuel ekstraordinær håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,2 pct. pr. 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 ved OK26 sker uafhængigt af en eventuel håndtering af en ubalance.

Forventningen til reguleringsordningen i 2026 er p.t. 0,65 pct., og forhåbningen med forhandlingen i november 2025 er, at disse lønstigninger ikke vil påvirke OK26. De 0,2 pct. generelle lønstigninger pr. 1. november 2025 skal sikre, at der er et grundlag at modregne i, hvis der skal foretages en

Reguleringsordning

Reguleringsordningen er videreført i overenskomstperioden. I 2024 ser den ud, som den har gjort de seneste mange år, men fra 2025 er datagrundlaget ændret fra Danmarks Statistiks gamle (implicitte) lønindeks til det standardberegnete lønindeks. Dette har været diskuteret ved OK18 og OK21 og vil – ifald tallene udvikler sig på samme måde som tidligere – betyde, at de statslige lønninger i højere grad vil vokse i samme tempo som de private lønninger. I grove træk kan det betyde, at de statslige lønninger vil vokse 0,4 pct.-point mere årligt, end de ville have gjort ved brug af det gamle indeks.

Andre formål

Der er afsat en pulje på 1 pct. For Akademikernes vedkommende er den alt overvejende blevet brugt til lønforbedringer i form af en forøgelse af pensionsindbetalingerne med 0,97 pct.-point og en række forskellige løntillæg.

Herudover er en del af puljemidlerne (primært midler fra tidligere overenskomstfornyelser) brugt til at forbedre lønrettigheder i forbindelse med forældreorlov samt til at forbedre vilkårene for lavtlønnede og medarbejdere i udsatte funktioner (politifolk, fængselsbetjente m.v.) på andre dele af det statslige arbejdsmarked.

negativ regulering. Evt. negativ regulering ud over -0,2 pct. skydes til april 2026.

Endelig er forventningerne til reststigningerne sat meget lavt i forliget for at give mere plads til generelle lønstigninger. Det betyder, at de reelle lønstigninger – såfremt de lokale lønforhandlinger vil give samme resultat som normalt – vil være højere, end hvad der fremgår af forligsrammen.

Øget fleksibilitet - opsparing af frihed

Der er pr. 1. maj 2025 aftalt en ny mulighed for, at medarbejdere kan spare frihed op til senere afvikling, fx i forbindelse med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejser. Opsparingen kan bestå af afspadsering og særlige feriedage (6. ferieuge) og der kan være opsparet frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 afspadseringsdage/godkendt merarbejde.

Den opsparede frihed kan afvikles i timer eller dage. Afviklingen af den opsparede frihed aftales mellem medarbejder og arbejdsgiver.

Øget fleksibilitet -valgfrihed mellem pension løn og opsparingsordning

For at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte har parterne aftalt med virkning fra 1. april 2025 at give valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct. Efter den ansattes valg kan den forøgede valgfrie del af pensionsbidraget fremover helt eller delvist udbetales som løn eller – som noget nyt – helt eller delvist indbetales på en særlig opsparingsordning i tilknytning til den overenskomstmæssige pensionsordning.

På akademikeroverenskomstens område omfatter valgfriheden foruden

pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., også hele eller dele af pensionsbidraget på 12,5 pct af rådighedstillægget til fuldmægtige m.fl. og rådighedstillægget til dyrlæger, mejeriingeniører m.fl. i Fødevarestyrelsen samt af pensionsbidraget på 9,0 pct af rådighedstillægget til dyrlæger ved DTU Fødevarerinstitution og DTU Veterinærinstitut.

Indbetaling til opsparingsordningen foretages af arbejdsgiver efter indeholdelse af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Ansatte, der ønsker at benytte muligheden for valgfrihed vedrørende pensionsbidraget udover 15 pct. – og eller valgfriheden fsva pensionsbidrag af rådighedstillæg - skal give arbejdsgiveren meddelelse herom, herunder om hvor stor en del af pensionsbidraget udover 15, 0 pct, der ønskes udbetalt som løn eller indbetalt til opsparingsordningen. Den ansatte valg gælder for mindst et år, og indtil den ansatte måtte meddele arbejdsgiver om en ændring af valget.

Med henblik på at gøre administrationen af valgfrihedsordningen så enkel som mulig er det aftalt, at ansættelsesmyndigheden alene kan indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget til opsparingsordningen, og at der ikke pålægges ansættelsesmyndigheden yderligere administration. Den ansatte kan således bl.a. ikke anmode arbejdsgiver om at indbetale andre lønmidler, herunder konstant honorering for merarbejde eller andre engangsudbetalte lønmidler til opsparingsordningen. Den ansatte kan imidlertid vælge selv at foretage supplerende indbetalinger til opsparingsordningen efter behov.

Ideen bag opsparingsordningen er, at den skal bidrage til øget fleksibilitet ved at give de ansatte en mulighed for målrettet at spare op til finansiering af selvvalgt kompetenceudvikling, pauser eller sporskifte i et langt arbejdsliv. Opsparing af beskattede midler i regi af pensionsordningen medfører, at der som udgangspunkt i øvrigt ikke er nogen bindinger på, hvad opsparingen kan anvendes til.

Der er ikke knyttet friheds-^{Side 4 af 42}rettigheder til opsparingsordningen. Anvendelsen af midlerne til finansiering af pause i arbejdslivet kan derfor alene ske inden for de eksisterende rettigheder og muligheder for frihed/orlov, herunder for tjenestefrihed uden løn. Ansættelsesmyndigheden kan således efter anmodning fra den ansatte bevilge tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser. Midlerne kan frit anvendes i forbindelse med job- eller sporskifte eller i andre perioder, hvor der ikke består et ansættelsesforhold. De opsavede midler vil kunne anvendes som supplement til pensionsudbetalingerne, hvis midlerne ikke er hævet/anvendt inden start på pensionsudbetaling. Udbetalinger fra opsparingsordningen er skattefrie.

Aftalen gælder tilsvarende for øvrige overenskomster m.v. på Akademikernes forhandlingsområde og CFU's forhandlingsområde. Bestemmelserne gælder således også i forhold til GL-overenskomst, og i forhold til overenskomsterne for læger og speciallæger i staten. Bestemmelserne gælder herudover for chefer ansat i henhold til rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten og i henhold til "selvejecheftalerne" på Uddannelses- og Forskningsministeriets område henholdsvis Undervisningsministeriets område, herunder også på den særskilte cheftale på FGU-området.

Tillidsrepræsentanter

Parterne er 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. Parterne har derfor aftalt, at der med virkning fra den 1. april 2025 er pligt til lokalt at optage forhandlinger om tillidsrepræsentantstrukturen, hvis der fremsættes anmodning om det. Hertil er det aftalt, at hvis der ikke kan opnås enighed lokalt, kan hver af parterne vælge at inddrage de centrale

parter med henblik på at fremme indgåelse af en lokal aftale. Parterne er i forlængelse heraf enige om frem mod 1. april 2025 at tilvejebringe fælles viden om hvilke forhold, der kan have betydning for, hvornår der er tale om geografisk spredte lokaliteter.

Herudover har parterne aftalt at sikre retten for tillidsrepræsentanter til at mødes med nyansatte i arbejdstiden, samt at understøtte, at tillidsrepræsentanter skal have den nødvendige tid til hvervet, ved at tydeliggøre, at drøftelse af tidsforbruget (udover ved nyvalg/genvalg) normalt bør ske mindst én gang årligt, og at man kan her drøfte behovet for en reduktion af de sædvanlige opgaver.

Etablering af udviklingsfond

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. Fonden skal bidrage til parternes arbejde med at forhandle, udvikle, vedligeholde og håndhæve overenskomster og aftaler, herunder bl.a. udvikling af den danske model og understøttelse af det lokalt samarbejde, herunder fx uddannelse af tillidsrepræsentanter. Udviklingsfondens etableres med virkning pr. 1. januar 2026.

Barsel

Parterne har aftalt følgende ændringer for børn der er født/modtaget d. 1. april 2024 eller senere.

Lønretten til fædre/medmødre øges med 3 uger, og ligestiller dermed den øremærkede lønret i forældreorloven (perioden efter den 10. uge efter fødslen). Adoptanter sikres tilsvarende 3 ugers ekstra lønret, og lønretten i forældreorlovsperioden omfordes til 10 uger til hver adoptant samt 6 uger til deling.

Soloforældre (forældre hvor barnet kun har én forælder/adoptant ved

fødslen/modtagelsen) får 10 ugers ekstra lønret. Samtidig sikres, at en forælder/adoptant, hvor den anden forælder/adoptant dør efter barnets fødsel/modtagelse, får ret til at indtræde i den afdøde forælders/adoptants uudnyttede lønret.

Forudsat at barselslovens dagpenget udvides som forventet, får flerlingeforældre (to eller flere børn ved samme fødsel/adoption, når børnene er under et år ved modtagelsen) 13 ugers ekstra lønret. Det bemærkes, at lovforslaget og dermed lønretten først forventes at træde i kraft 1. maj 2024.

Formuleringen i barselsaftalens § 13 om pensionsbidrag ændres, så den mere korrekt afspejler hvad parterne har aftalt.

Parterne er 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.

Inklusion af medarbejdere med særlige behov

Parterne vil i perioden drøfte en opdatering af aftalen om job på særlige vilkår (socialt kapitel) med tilhørende vejledning.

Særligt 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. Midlerne udmøntes lokalt, hvor der er størst kendskab til den enkelte medarbejders funktioner og udsathed.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse forhøjes pr. 1. april 2024 med 0,52 procentpoint til 2,02 pct. Samtidig ophører udbetaling af løntillægter lov nr. 214 af 6. marts 2023 (Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag)

Forhøjelse af ATP

Parterne bekræfter aftale ved OK15 om, 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.

Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

Der er enighed om med virkning fra 1. april 2024 at indføre en ret for ansatte til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. Den ansatte skal skriftligt meddele arbejdsgiveren om størrelsen af den forhøjede indbetaling – enten i form af et fastsat kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn – og om i hvilken periode forhøjelsen skal indbetales. Der er tale om, at en tidligere individuel aftalemulighed gøres til en rettighed.

Opskrivning af cheflønspuljer til dommere

Domstolsstyrelsens cheflønspulje til dommerstillinger opskrives med 11.550.214 kr. i årligt grundbeløb, fordelt over 2 år.

Opskrivningen sker med ^{Side 6 af 42} 5.775.107 kr. pr. 1. april 2024 og 5.775.107 kr. pr. 1. april 2025.

Åremålsansatte på overenskomstvilkår

Det er aftalt at forbedre vilkårene ved uansøgt afsked af åremålsansatte ved at indsætte følgende cirkulærebemærkning til § 4 i aftale om løn- og 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."

Det er samtidig aftalt at præcisere § 2, stk. 4, i rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten til:

"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."

Samarbejde om implementering og brug af AI

Parterne vil i perioden gennemføre en flersporet indsats om samarbejde og implementering og brug af kunstig intelligens (AI). Indsatsen skal danne udgangspunkt for drøftelser af relevante aftaler og bidrage til, at implementering og brug af kunstig intelligens (AI) på det statslige arbejdspladser sker på en hensigtsmæssig måde.

Forhøjelse af grundløn i rammeaftale for kontraktansættelse af chefer

Med virkning fra den 1. april 2024 forhøjes grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 1 og i gruppe 2 i henhold til rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten. Grundlønnen for gruppe 1 hæves fra 534.703 kr. til 543.776 kr. og grundlønnen for gruppe 2 hæves fra 592.911 kr. til 615.593 kr. Beløbene er i årligt grundbeløb i 31. marts 2012 niveau.

Udvidelse af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

Rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer udvides til at omfatte den selvejende institution ASTRA, således at chefer der ansættes ved ASTRA omfattes af rammeaftalen.

Aftalen om chefløn (retsassessorer)

Med virkning fra den 1. april 2024 ophæves cheflønspuljestyringen for gruppen af retsassessorer. Der er dog enighed om, at forhandlinger om lønændringer skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det, samt at de hidtidige bestemmelser i aftalen om chefløn fortsat gælder.

Omklassificeringer

På folkekirkens område omklassificeres provster, der er i lønramme 36, til lønramme 37.

Medarbejdermøder i folkekirken

Parterne er enige om at indgå en aftale om medarbejdermøder i folkekirken, der skal

sætte rammen om det gode ^{Side 7 af 42} 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 Arbejdsmiljørådgivning i fortolkning af aftalen samt fungere som klageinstans i tilfælde af påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt.

Seniorordninger

Der er enighed om at ændre bestemmelserne i aftale om seniorordninger, så det understøttes, at formålet med fastholdelsesbonus er at fastholde seniorer på arbejdspladsen. Fastholdelsesbonus er hidtil aftalt i sammenhæng med en aftale om et fastlagt fratrædelsestidspunkt. Reglerne ændres så fastholdelsesbonus fremadrettet udbetales i tilknytning til en aftale om, at seniormedarbejderen forbliver på arbejdspladsen indtil et nærmere aftalt tidspunkt, herunder regler om udbetaling af en forholdsmæssig andel af bonussen i nogle situationer, hvor ansættelsen måtte ophøre før det aftalte tidspunkt.

Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

I perioden fortsætter den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, som blev aftalt første gang ved OK18. Uddannelsen skal fortsætte i uændret form.

Samarbejdssekretariatet

Parterne ønsker at videreføre det partsfælles sekretariat, Samarbejdssekretariatet, der har til formål at fremme arbejdet i samarbejdsudvalg på de statslige arbejdspladser.

Kompetenceudvikling

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres med en økonomisk ramme svarende til resultatet fra OK21, opskrevet til OK24-niveau.

Der er enighed om, at parterne i den kommende periode sammen vil styrke den fælles forståelse af strategisk kompetenceudvikling i Kompetencesekretariatets rådgivningsydelser med fokus på, at sekretariatet kommer bredt ud til mange statslige arbejdspladser.

Partnerskab om attraktive arbejdspladser

Parterne er enige om at videreføre Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser.

Formålet er at understøtte den fælles dialog og fremme det langsigtede samarbejde med fokus på fremtidssikring og udvikling af de statslige arbejdspladser.

Forhøjelse af supplerende pension for tjenestemænd

Der er på såvel tjenestemandsområdet som overenskomstområdet enighed om at forhøje pensionsbidragsprocenten med 0,97 procentpoint med virkning fra 1. april 2025.

For så vidt angår forhøjelsen af pensionsbidrag på overenskomstområdet henvises til beskrivelsen heraf i afsnittet om resultaterne på Akademiker-området.

På tjenestemandsområdet medfører resultatet en forhøjelse af pensionsbidragsprocenten vedrørende løndele, der er pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Resultatet betyder konkret, at pensionsbidraget for ansatte i henhold til aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau m.fl. - jf. herved protokollat 1 til 4 til aftalen - forhøjes med 0,97 procentpoint.

I aftale for tjenestemandsansatte lektorer og studielektorer ved gymnasieskoler mv.

Parterne er enige om at videreføre Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. Formålet er at understøtte den fælles dialog og fremme forhøjes pensionsbidraget af varige tillæg fra 15,0 til 15,97 pct.

I følgende aftaler sker der ligeledes en forhøjelse af pensionsbidragsprocenten – til 18,07 pct af de pensionsgivende løndele:

- Aftale for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående
- uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde)
- Aftale om nyt lønsystem for Bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer m.v. ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår.
- Aftale om arbejdstid, tillæg m.v. til tjenestemandslignende ansatte adjunkter, lektorer og studielektorer under AC's forhandlingsområde ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse,
- Aftale mellem Ministeriet for Børn og Undervisning og DJØF om pension af tillæg til tjenestemandsansatte rektorer på gymnasieskolerne.

Pensionsbidragsforhøjelsen vedrører også den del af tillæg, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskala-trinnet i det i pensionsaftalen fastlagte

skalatrinsforløb (jf. herved Bilag M-rammeaftalen). Her sker en forhøjelse af pensionsbidraget fra 18,0 til 18,97 pct. af det det overskydende beløb, som konkret angivet i forhold til de to ovenfor, førstnævnte aftaler

Forhøjelsen af pensionsbidraget med 0,97 procentpoint har også virkning for rådighedstillæg til tjenestemandsansatte DOKS-organiser. Pensionsbidragsatsen forhøjes fra 17,1 pct til 18,07 pct.

Pensionsbidragsforhøjelsen har gennemslag for en række overenskomster og aftaler, der ikke er særskilt omtalt ovenfor. Det gælder således, at pensionsbidragsforhøjelsen på 0,97 procentpoint også har virkning for pensionsgivende lønninger og tillæg, m.v., der er ydet med hjemmel i aftaler, hvor der ikke er angivet en numerisk procentsats for pensionsbidraget, men hvor der i stedet henvises til pensionsbestemmelserne i den til enhver tid gældende overenskomst for akademikere i staten / den relevante fællesoverenskomst, organisationsaftale, overenskomst eller aftale. Det gælder f.eks. aftaler om pension indgået i forlængelse af rammeaftalen om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer (Bilag M-rammeaftalen).

Aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte præster i folkekirken er et eksempel på en sådan aftale, hvor pensionsbidragsatsen forhøjes i medfør af en henvisningsbestemmelse til Bilag-M-rammeaftalen og derefter til pensionsbestemmelserne i akademikeroverenskomsten

Pensionsbidragsforhøjelsen på 0,97 procentpoint har også virkning for ydelse af pension til en supplerende pensionsordning af varige og midlertidige tillæg aftalt i henhold til aftalen om chefløn, herunder også tillæg aftalt i henhold til særskilte puljer på Domstolsstyrelsens område til dommere og øvrige judicielle stillinger (retsassessorer).

Tjenestemandsansatte sognepræster

Parterne er enige om at for-^{Side 9 af 42}høje pensionsbidraget af rådighedstillægget til tjenestemandsansatte præster i folkekirken med 8,6 procentpoint, så pensionsbidraget fremover udgør 12,5 pct.

Aftale om eksterne lektorer og timelærere på professionshøjskoler, DMJX, 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. Aftalen ensretter aflønningen for timelærere på både professionsbacheloruddannelser, erhvervsakademiuddannelser, efter- og videreuddannelser, akademiuddannelser samt diplomuddannelser.

Rådighedstillæg til tjenestemandsansatte DOKS-organiser

Der er enighed om at forhøje rådighedstillægget til tjenestemandsansatte DOKS-organiser i lønramme 16/31. Tillægget forhøjes med virkning fra 1. april 2025 fra kr. 31.800 i årligt grundbeløb til kr. 35.400 i årligt grundbeløb. Herudover er der enighed om en ændring af firdagsregler for tjenestemænd ved folkekirkens kirker og kirkegårde m.fl.

Forsvaret - pension af officerstillæg

Der er enighed om at forny aftaler for tjenestemandsansatte officerer pr. 1. april 2024. Parterne er enige om, at det gradsbestemte funktionstillæg, der benævnes officerstillæg 1, 2, 3 og 4 til præmiereløjtninger, kaptajner/kaptajnreløjtninger,

majorer/orlogskaptajner gøres pensionsgivende med virkning fra 1. april 2025

Udover det samlede CFU og Akademiker-resultat, beskrevet ovenfor, er der indgået et selvstændigt AKADEMIKER-RESULTAT AF 11. FEBRUAR 2024 PÅ DET STATSLIGE OM-RÅDE

Der blev således den 11. februar 2024 opnået enighed mellem Finansministeren og Akademikerne om fornyelse af overenskomsten for akademikerne i staten (Akademikeroverenskomsten) og af overenskomsterne for gymnasieagister og for læger for en periode af 2 år fra 1. april 2024.

Forhøjelse af pension på overenskomstområdet

Der er på såvel tjenestemandsområdet som overenskomstområdet enighed om at forhøje pensionsbidragsprocenten med 0,97 procentpoint med virkning fra 1. april 2025. For så vidt angår forhøjelsen af pensionsbidrag på tjenestemandsområdet henvises til beskrivelsen af resultaterne på CFU-området.

På overenskomstområdet betyder resultatet konkret, at pensionsbidraget i overenskomst for akademikere i staten forhøjes fra 17,1 pct til 18,07 pct. Det samme gælder for overenskomst for læger i staten.

I GL-overenskomsten sker der ligeledes en forhøjelse af pensionsbidragsprocenten til 18,07 pct, idet en del af forhøjelsen skal ses i sammenhæng med ophævelse af central aftalt tillæg i henhold til overenskomstens § 8, stk. 1. Forhøjelsen fra 16,8 pct til 17,1 pct sker derfor med virkning fra 1. april 2024.

I overenskomst for speciallæger i staten forhøjes pensionsbidragsprocenten for sessionslæger fra 17,9 pct. til 18,87 pct. og for

lægekonsulenter i trafikstyrelsen fra 17,0 pct. til 17,97 pct.

I de to selvejecheftaler – dvs. aftalerne om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse, m.v. på Undervisningsministeriets henholdsvis Uddannelses- og Forskningsministeriets område forhøjes pensionsbidragsprocenten fra 18,0 til 18,97 pct. Det samme gælder fsva aftalen om ansættelse af chefer ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU). Den centralt aftalte forhøjelse af pensionsbidragsprocenten har også virkning for de tilfælde, hvor der individuelt er aftalt en pensionsbidragsprocent højere end 18,0 pct. og for chefer, som har beholdt deres hidtidige pensionsbidragsprocent ved overgang til ansættelse efter aftalerne / ved virksomheds-overdragelse til en FGU-institution.

I overenskomst for forstandere og øvrige chefstillinger ved voksenuddannelsescentre forhøjes pensionsbidragsprocenten fra 17,1 til 18,07 pct. Det samme er tilfældet fsva. pensionsbidraget i henhold til aftale om fagkonsulenter beskikket af Børne- og Undervisningsministeriet for så vidt angår ansatte under akademikernes forhandlingsområde.

Pensionsbidragsforhøjelsen vedrører alle løndele, der hidtil har været fuldt pensionsgivende, herunder således både basisløn og tillæg, der er aftalt centralt, decentralt eller lokalt. Pensionsforbedringen vedrører ikke tillæg/løndele, som hidtil har været ikke-pensionsgivende eller kun delvist pensionsgivende

Pensionsbidragsforhøjelsen har gennemslag for en række overenskomster og aftaler, der ikke er særskilt omtalt ovenfor. Det gælder således, at pensionsbidragsforhøjelsen på 0,97 procentpoint også har virkning fsva lønninger og tillæg, m.v., der er ydet med hjemmel i overenskomster og aftaler, hvor der ikke er angivet en numerisk procentsats for pensionsbidraget, men hvor der i stedet henvises til pensionsbestemmelserne i den til enhver tid gældende overenskomst for

akademikere i staten/den relevante fællesoverenskomst, organisationsaftale, overenskomst eller aftale.

Det gælder således for protokollat om overenskomstansættelse af officerer med flere under Forsvarsministeriet, som fastsætter, at pensionsbidrag indbetales i overensstemmelse med Akademikeroverenskomstens §§ 10 og 11. Pensionsforhøjelsen omfatter alene elever i den udstrækning de udfører gavntjeneste.

Det nævnte vedr. gennemslag gælder således også for aftale om kontraktansættelse af chefer i staten – hvorefter indbetaling af pensionsbidrag af den samlede faste løn – forstået som grundlønnen, varige og midlertidige tillæg, samt eventuelt åremåstillæg – med virkning fra 1. april 2025 er pensionsgivende med 18,07 pct. Den centralt aftalte forhøjelse af pensionsbidragsprocenten med 0,97 procentpoint har også virkning for de tilfælde, hvor der individuelt er aftalt en pensionsbidragsprocent højere end 18,0 pct.

Pensionsbidragsforhøjelsen på 0,97 procentpoint har på samme måde også virkning for tillæg aftalt i henhold til aftalen om chefløn i den udstrækning de er aftalt eller aftales pensionsgivende. Ligeledes er der ved åremålsansættelse på overenskomstvilkår gennemslag i forhold til åremåstillæg i henhold til aftalen om åremålsansættelse.

Kandidatreform og overenskomst for akademikere i staten

Den politiske aftale af 27. juni 2023 om reform af universitetsuddannelserne i Danmark har givet anledning til drøftelser mellem parterne af spørgsmål i relation til overenskomst for akademikere i staten. Med reformen indføres en kandidatuddannelse på 75 ECTS-point, en erhvervskandidatuddannelse og en erhvervsrettet kandidatuddannelse med virksomhedsforløb. Disse uddannelser kan gennemføres på grundlag af en uddannelse (bachelor- eller

professionsbacheloruddannelse), som er nævnt i bilag

A til Akademikeroverenskomsten, eller på baggrund af en anden professionsbacheloruddannelse.

For fremtidige ansatte, som er optaget på og har gennemført en af disse kandidatuddannelser med udgangspunkt i en uddannelse nævnt i bilag A til Akademikeroverenskomsten er det aftalt, at de indplaceres på overenskomstens basislønforløb 4-6, 8. Dette er under forudsætning af, at de ansættes i stillinger der forudsætter anvendelse af den akademiske uddannelse, jf. overenskomstens § 1, og på betingelse af, at de nye kandidatuddannelser fører til kandidatgrad på niveau med de eksisterende akademiske kandidatgrader på 120-ETCS-point. Det samme gælder for ansatte, der har gennemført en af disse kandidatuddannelser på grundlag af en udenlandsk uddannelse, som er på niveau med og sammenlignelig med en uddannelse i bilag A.

For fremtidige ansatte, som er optaget på og har gennemført en af disse kandidatuddannelser med udgangspunkt i en anden professionsbacheloruddannelse end dem, der fremgår af overenskomstens bilag A, er det aftalt, at parterne drøfter løn- og ansættelsesvilkår i perioden, når kandidatudvalgets afrapportering og efterfølgende relevant lovgivning vedr. kandidatreformen foreligger.

Dette resultat bygger bl.a. på den enighed, der blev etableret ved overenskomstforhandlingerne i 2013 om en model for løbende optagelse af nye kandidatuddannelser i overenskomstens bilag A, og om at også kandidatuddannelser som nævnt i bilag A, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse med enkelte undtagelser, er omfattet af overenskomsten.

Videreudvikling af statens nye lønsystemer

Den sidste fase af projektet om videreudvikling af staten nye lønsystemer, som blev

aftalt ved OK21, som omhandler hvordan de nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles, færdiggøres.

Akademikerne og de statslige arbejdsgivere vil i perioden drøfte hvordan den lokale løndannelse bliver mere fleksibel og spiller en mere fremtrædende rolle med afsæt i hvordan den lokale løndannelse i højere grad kan understøttede lokale parterers ønsker og behov.

Cheftale på universiteterne

Parterne vil i perioden optage drøftelser om at nytænke vilkårene for ansættelse af chefer på universiteter og kunstneriske uddannelsesinstitutioner med henblik på mulig udformning af en cheftale for TAP-chefer i lønramme 37 og opefter, herunder institutledere og dekaner.

Lokale forhandlinger for dommerfuldmægtige

Parterne er enige om at afsætte et beløb pr. 1. april 2025 på 1.405.000 kr. til lokale forhandlinger til dommerfuldmægtige.

Dækningsområde for overenskomst for akademikere i staten

Det er enighed om, at akademikere ved den selvejende institution ASTRA, jf. lov om et nationalt naturfagscenter (lov nr. 1320 af 27. november 2018) med virkning pr. 1 april 2024 omfattes af overenskomst for akademikere i staten.

Tillæg til specialkonsulenter og chefkonsulenter i departementer

Det er aftalt, at der med virkning fra 1. april 2025 ydes et pensionsgivende tillæg på 20.000 kr. i årligt (31. marts 2012 niveau)

til special- og chefkonsulenter i departementerne. -Side 12 af 42

Underviserarbejdstid

Der er aftalt en præcisering af bestemmelserne vedrørende jævn arbejdsbelastning gældende for undervisere ved professionshøjskoler, erhvervsakademier, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner. Der skal således være en drøftelse af behovet for at ændre i opgaveporteføljen for at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid, hvis timeforbruget i et kvartal overstiger den normale arbejdstid.

Forhøjelse af pensionsbidrag af rådighedstillæg til dyrlæger m.fl. i Fødevarestyrelsen

Det er aftalt at forbedre pensionsdækningen af tillægget for rådighedstjeneste og merarbejde mm. til dyrlæger, mejeriingeniører samt levnedsmiddelingenører og -kandidater i Fødevarestyrelsen. Pensionsbidragsprocenten forhøjet med virkning fra 1. april 2025 fra 9,0 pct til 12,5 pct.

Tillæg til psykologer

Der er aftalt et pensionsgivende tillæg for psykologer, der udfører børnesagkyndige undersøgelser ved Familieretshuset. Tillægget er på 19.500 kr. årligt og med virkning fra 1. april 2025.

Tillæg til læger, der ansættes i hoveduddannelsesforløb

Der er aftalt pensionsgivende tillæg til læger, der ansættes i staten som led i hoveduddannelsesforløbet. Tillægget er ved ansættelse er på 41.500 kr. årligt og efter at have gennemført 2,5 år i hoveduddannelsesforløbet 67.900 kr. årligt. Tillæggene er med virkning fra 1. april 2025.

Basislønindplacering for udenlandske ph.d.'er

Parterne er enige om, at medarbejdere med en udenlandsk, akademisk uddannelse inklusiv opnået ph.d.-grad, hvor ansættelsen forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau og sker på et universitet eller lign., indplaceres i basisforløb 4,5,6,8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Herudover er parterne enige om, at medarbejdere med en udenlandsk, akademisk uddannelse, der har opnået positiv faglige bedømmelse og er vurderet bedst kvalificeret af ansættelsesmyndigheden, kan ansættes som ph.d.-studerende efter bilag 5. Indplaceringen sker i basisforløb 4,5,6,8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Mulighed for forlængelse af ansættelse af ph.d.'er

Parterne er enige om, at den enkelte ph.d.-stipendiats eller forskerstuderendes ansættelsesperiode kan forlænges på grund af helt ekstraordinære og individuelle forhold, disse skal ikke kunne tilskrives den pågældende ph.d.-stipendiat eller forskerstuderende.

Præcisering vedrørende forskerstuderendes overgang til ansættelse som adjunkt/lektor

Parterne er enige om en ændring af § 6 i bilag 11, således at tilbagegangen eller overgangen til ansættelse som adjunkt eller lektor sker, når ansættelsesperioden som forskerstuderende ophører og ikke som tidlige, når perioden som indskrevet på forskeruddannelsen ophører.

Forhøjelse af tillæg for Musikkonserveratorierne og Scenekunsts skolen samt modernisering af barselsbestemmelser for Musikkonserveratorierne

Parterne er enige om at forhøje tillæggene for adjunkter, lektorer, studieadjunkter og studielektorer ansat på stillingsstrukturerne på Musikkonserveratorierne og Scenekunsts skolen. Endvidere er parterne enige om at modernisere barselsbestemmelserne for adjunkter på Musikkonserveratorierne, så de er tilsvarende bestemmelserne på lignende stillingsstrukturer.

Revidering af stillingsstruktur for det videnskabelige personale ved GEUS

Parterne er enige om en revision af stillingsstrukturen for det videnskabelige personale ved Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS). Dette medfører bl.a. tenure track for adjunkter, nedlæggelse af professor MSO, seniorrådgiver- og seniorforsker-stillingskategorierne sammenlægges i en ny stillingsbeskrivelse for seniorforskere samt indførelse af et forfremmelsesprogram til professor for seniorforskere. De aftalte tillæg er på niveau med det universitære område.

Løn- og ansættelsesvilkår for akademiske, civile videnskabelige medarbejdere ved Forsvarsakademiet

Stillingsstruktur for Forsvarsakademiets videnskabelige stillingsstruktur er blevet revideret. På den baggrund er parterne enige om tillæg og lønvilkår for videnskabelige assistenter, postdoc og professorer. De aftalte tillæg er på niveau med det universitære område.

Samtidig er parterne enig om, at eksterne lektorer på Forsvarsakademiet følger løn- og ansættelsesvilkår for eksterne lektorer på universiteter m.fl.

Løn- og ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale til Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet

Stillingsstruktur for kunstnerisk og videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding er blevet revideret. På den baggrund er parterne enige om tillæg til lektorer på forfremmelsesprogram til professorer. Det aftalte tillæg er på niveau med det universitære område.

Løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige medarbejdere på Veterancenterets videncenter

Forsvaret har udarbejdet en stillingsstruktur for Veterancenterets Videncenter. På den baggrund er parterne enige om tillæg og lønvilkår for videnskabelige assistenter, postdoc, forsker og seniorforsker. De aftalte tillæg er på niveau med det universitære område

Udvidelse af dækningsområdet for protokollat om ph.d.-stipendiater

Dækningsområdet for Protokollat om ph.d.-stipendiater (bilag 5) udvides, således at det også er muligt at ansætte ph.d.-studerende på henholdsvis Forsvarsakademiet og

Veterancenterets videncenter under Forsvars område. -Side 14 af 42

Tillæg til professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre

Der er enighed om at midlerne fra gruppelevsordningen, som grupperne efter overgangen til overenskomst for akademikere i staten ikke længere er omfattet af, ydes som et pensionsgivende tillæg for ansatte på basistrin 7. Tillægget er på 1.595 kr. årligt og har virkning fra 1. april 2024.

Andre overenskomster

Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. (underviserarbejdstid og konvertering af tillæg)

Der er aftalt en præcisering af bestemmelserne vedrørende jævn arbejdsbelastning. Således at der skal være en drøftelse af behovet for at ændre i opgaveporteføljen for at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid, hvis timeforbruget i et kvartal overstiger den normale arbejdstid.

Der yderligere opnået enighed om at tilsyn med samlinger jf. § 8 stk. 1 bortfalder med virkning fra 1. april 2024. Allerede ansatte bevarer tillægget så længe den ansatte er ansat i samme stilling som den, vedkommende var ansat i før den 1. april 2024.

Der er enighed om, at pensionsbidraget med virkning fra den 1. april 2024 forhøjes fra 16,8 % til 17,1 %. Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes pensionsbidraget til 18,07 %.

Delegerede aftaler

DOKS-organister samt rektorer og faste lærere på kirke-musikskolerne på folkekirkens område

Der er enighed om at forny protokollat af 23. juni 2023 for DOKS-organister samt rektorer og fast lærere på kirkemusikskolerne på folkekirkens område i forhold til erstatningsfri-dag, supplerende rådighedstillæg, vikarordning mv.

Fødevestyrelsens dyrlæger ved eksportslagterier mv.

Der er enighed mellem Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, Fødevestyrelsen, og Den Danske Dyrlægeforening om at forny protokollat af 29. maj 2018 om Fødevestyrelsens dyrlæger ved eksportslagterierne m.v. Der er aftalt en række forenklinger, ændringer og opstramninger af bestemmelser vedr. varsling af arbejdstidens placering og opgørelse, vedr. skiftehold og arbejde på ubekvemme tidspunkter og vedr. deltidsansættelse og ændring af beskæftigelsesgraden. Ændringerne sker med virkning fra 1. april 2024, idet ændringen vedr. skiftehold og arbejde på ubekvemme tidspunkter træder i kraft pr. 1. januar 2025.

Kliniske adjunkter og kliniske lektorer ved universiteter

Der er enighed om en ny aftale om kliniske adjunkter ved universiteter under Uddannelses- og Forskningsministeriet samt en fornyelse af aftale om kliniske lektorer ved universiteter under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Forsvaret – overenskomstan-satte officerer

Der er enighed mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark at forny protokollat og aftaler for overenskomstan-satte officerer.

Der er enighed om at om-^{Side 15 af 42}lægge dele af løn- og til-lægsstrukturen, hvorefter lønningerne i løn-gruppen 2, sats 2, løngruppe 3 og løngruppe 4 pr. 1. april 2025 omlægges til niveau svarende til basisløntrin 1 henholdsvis basisløn-trin 4 og 6 i akademikeroverenskomsten, idet der samtidig sker en forholdsmæssig ju-stering af udvalgte tillæg.

Der er aftalt en forhøjelse pr. 1. april 2025 af siriustillægget til ansatte der bestrider stillingen som chef for Sirius eller bestrider be-mandingsposter og forretter tjeneste ved slædepatruljen Sirius, Station Nord og For-svarets Vagt Mestervig. Tillægget, der er ikke-pensionsgivende, forhøjes fra kr. 279.700 til kr. 309.700 (chef) henholdsvis fra kr. 255.700 til kr. 285.700 (bemandings-poster).

Der indføres nye supplerende titler for løn-gruppe 5, hvorefter pensionerede officerer kan ansættes som militær / beredskabsfag-lige analytiker, konsulent eller fagspecialist.

Bestemmelsen om ansættelsen på deltid med mindre end 15 timer om ugen ændres, hvorefter sådan ansættelse kan ske uden forudgående godkendelse af HOD. Der er i tilknytning hertil enighed om en række vilkår for medarbejderen, der ansættelse på 0-timers kontrakt, herunder om udbetaling af pensionsbidrag som løn, og om fast tjene-stested i hjemmet ved korterevarende tjene-steperioder.

Der er enighed om en præcisering af be-stemmelserne i overenskomstgrundlaget, så det fremgår, at kadetter samt sprogofficerer og løjtnantelever i Danmark ikke modtager time- og dagpenge eller godtgørelser mod dokumentation før indtræden på diplomud-dannelsen, idet der samtidig fastlægges en nærmere regulering af, hvordan alle officers-elever på løjtnantuddannelsen, sprogoffi-cersuddannelsen, pilotuddannelsen samt ka-detter er omfattet af tjenesterejseaftalens bestemmelser med en række modifikationer.

Det nukleare beredskab

Der er enighed mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Ingeniørforeningen, IDA (på vegne Akademikerne) om at forny aftale af 21. oktober 1988 mellem Indenrigsministeriet og AC og – for så vidt angår ansatte på nyt lønsystem – aftale af 12. februar 1997 mellem Beredskabsstyrelsen og Ingeniørforbundet i Danmark (på vegne AC-organisationerne) om den nukleare beredskabsvagt (Barsebäck-tillæg). Der er enighed om, at tillægget for deltagelse i det nukleare beredskab ændres fra en ugesats til en dagsats, således at der ydes dobbeltsats på lørdage, søn- og helligdage i forhold til hverdage. Der er endvidere enighed om, at tillægget gøres pensionsgivende for alle

grupper, og om at ugesat-^{Side 16 af 42}sen forhøjes til kr. 6.100 (årligt grundbeløb, niveau 31. marts 2012).

Speciallæger og yngre læger

Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Foreningen af Speciallæger og Yngre Læger er enige om at forny aftale af 5. februar 2003 om løn- og ansættelsesforhold mv. for læger med henblik på tjeneste ved forsvarets reaktionsstyrker med virkning fra 1. april 2025. Der er enighed om at foretage en reaktionel gennemskrivning af aftalen, og om at den ansættelseskontrakt, som er bilag til aftalen, udgår, mens de rettigheder og forpligtelser, der fremgår af bilaget indskrives i aftalen.

Treklangen

-pædagogiske konsulenter, specialkonsulenter, undervisningskonsulenter, undervisningsinspektører og chefkonsulenter i Undervisningsministeriet

Treklangen er betegnelsen for tre enslydende aftaler for pædagogiske medarbejdere, hvor hhv. LC, Akademikerne/GL og CO10 er part i hver sin aftale med Børne- og Undervisningsministeriet. Parterne er enige om at forny aftalen vedr. Treklangen af 25. juni 2019. Forhandlingerne på dette område indledes snarest og afsluttes senest den 17. marts 2024. Ændringerne vil have virkning fra den 1. april 2025.

Det kommunale område

Forligsrammen i kommunerne ved OK24

Pct.	1.4.2024	1.10.2024	1.4.2025	1.10.2025	1.11.2025	I alt
Generelle lønstigninger	4,00			0,24	0,20	4,44
Øvrige forbedringer			2,09			2,09
Reguleringsordning (skøn)		1,74		0,33		2,07
Reststigning (skøn)	0,00		0,20			0,20
Økonomisk ramme	5,74		3,06			8,80

Generelle resultater for Akademikernes forhandlingsområde i kommunerne (KL) af 28. februar 2024:

- **Overenskomstperiode**

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 2 år fra 1. april 2024.

Økonomi og generelle lønforhøjelser

De generelle lønstigninger inkl. forventede udmøntninger fra reguleringsordningen er 6,51 pct., som er fordelt med 5,74 pct. i 2024 og 0,77 pct. i 2025.

Derudover er aftalt øvrige forbedringer for 2,09 pct., som alt overvejende er brugt til lønforbedringer pr. 1. april 2025, jf. nedenfor.

Den samlede økonomiske ramme er 8,8 pct., som ud over det nævnte også indeholder reststigninger (lokal løn m.v.) på 0,2 pct.

Der er aftalt en ekstra central forhandling i september 2025, som skal håndtere et evt. lønefterslæb i kommunerne relativt til det private arbejdsmarked. Der skal tages

udgangspunkt i forventningerne til reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026. Udmøntningen af en eventuel ekstraordinær håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,20 pct. den 1. november 2025. Ved en eventuel negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning med op til og med 0,20 pct. Ved OK26 håndterer parterne den resterende justering sammen med udmøntningen fra den eventuelle reguleringsordning pr. 1. oktober 2026. Parterne er enige om, at forhandlingerne om OK26 sker uafhængigt af en eventuel håndtering af en ubalance.

Reststigningen på 0,2 pct. er lavere end normalt. Det betyder, at de reelle lønstigninger kan blive højere end de forhandlede, hvis de lokale lønforhandlinger udarter sig som normalt.

Reguleringsordningen

Det er aftalt at videreføre reguleringsordningen. I 2024 er den som de seneste mange år, men i 2025 er det aftalt, at datagrundlaget skifter fra Danmarks Statistiks gamle (implicitte) lønindeks til det standardberegnete lønindeks. Hvis tallene ser ud, som de plejer, vil det betyde, at de regionale lønninger i højere grad følger den private lønudvikling.

Organisationsmidler

Der er afsat 2 pct. til organisationsmidler, som for Akademikernes vedkommende alt overvejende er brugt på pensions- og lønforbedringer. Pensionsindbetalingerne er øget med op til 2,22 procentpoint, og det er samtidig aftalt, at en større del af pensionen kan udbetales som løn. Dette beskrives under aftaler om pension og opsparingskonto.

Derudover går midlerne i forliget til bl.a. til at forbedre løn under forældreorlov, forøget finansiering af den kommunale kompetencefond og en lønforbedring for akademikere der arbejder med miljø og naturbeskyttelse i kommunernes tekniske forvaltninger jf. nedenfor.

Miljø og naturbeskyttelse – særligt tillæg i ansatte tekniske forvaltninger

Kommunerne spiller en central rolle i den grønne omstilling og har en bred vifte af myndighedsopgaver inden for natur og miljø. Kommunerne håndterer hver dag øgede krav og stigende kompleksitet i deres opgaveløsning som følge af skærpet politisk fokus, EU's målsætninger samt høje nationale og lokale ambitioner.

For at understøtte dette har parterne ved OK24 aftalt, at der med virkning fra 1. april 2025 ydes et særligt pensionsgivende grundlønstillæg på 9.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) til akademikere ansat på

Overenskomst for akademikere i kommuner, der arbejder med miljø- og naturbeskyttelse i kommunernes tekniske forvaltninger, med undtagelse af ledere.

Forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024

ATP-bidraget hæves med 156 kr. årligt pr. fuldtidsansat medarbejder svarende til forhøjelsen på det private arbejdsmarked. Det hævdede bidrag finansieres af det såkaldte ATP-provenu.

Omlægning til nyt grundbeløb med tilhørende reguleringsprocent

Parterne vil i overenskomstperioden igangsætte et overenskomstforberedende arbejde med henblik på at søge at indgå aftale om et nyt grundbeløbsniveau, således at aftalen tidligst kan få virkning fra førstkomende tidspunkt, hvor der udmøntes generelle lønstigninger efter 31. marts 2026.

Garantiordninger suspenderes

I forlængelse af trepartaftalen om løn- og arbejdsvilkår af 4. december 2024 er det aftalt, at "garantiordninger suspenderes ved overenskomstforhandlingerne i 2024". Det drejer sig om gennemsnitsløngarantien og udmøntningsgarantien i sin tidligere form. I overenskomstperioden igangsættes et arbejde mellem parterne med henblik på at udvikle nye garantier, som implementeres ved OK26.

Kandidatreform

Der er i 2023 indgået en politisk aftale om reform af universitetsuddannelserne i Danmark. Reformen indeholder bl.a. en kandidatuddannelse på 75 ETCS-point, en erhvervs kandidatuddannelse og

en erhvervsrettet kandidatuddannelse med virksomhedsforløb. Udmøntningen af den politiske aftale afventer kandidatudvalgets afrapportering og efterfølgende relevant lovgivning.

På det statslige område er der ved OK24 indgået en aftale vedrørende ansatte med disse kandidatuddannelser. Akademikerne og KL er enige om, at der optages drøftelser, når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på det statslige område for disse grupper. Dette med henblik på at overføre principperne fra den statslige aftale.

Dette resultat bygger bl.a. på den enighed, der blev etableret ved overenskomstforhandlingerne i 2013 om en model for løbende optagelse af nye kandidatuddannelser i overenskomstens bilag 1, og om at også kandidatuddannelser som nævnt i bilag 1, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse med enkelte undtagelser, er omfattet af overenskomsten.

Opsparing af frihed

Der er enighed om at indgå en ny generel aftale om opsparing af frihed. Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling. Aftalen giver mulighed for opsparing af 6. ferieugetimer til senere afholdelse. Der kan maksimalt opsøres svarende til 15 dage. Parterne er enige om frem mod OK26 at optage drøftelser om erfaringerne med anvendelsen af aftalen og om hvorvidt andre elementer, der kan afvikles som afspadsering af over-/merarbejde, også kan omfattes af aftalen.

Øget fleksibilitet – valgfrihed mellem løn, pensionsbidrag og mulighed for indbetaling til en opsparingsordning

Parterne er enige om at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte. Det sker ved at

øge den andel af pensionsbidraget, som den ansatte kan vælge at få udmøntet kontant som løn og ved at etablere en ny mulighed for at vælge indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af i henhold til den relevante overenskomst. Der gives valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 %. Den enkelte kan vælge at den valgfrie del af pensionsbidraget helt eller delvist udbetales som løn eller indbetales helt eller delvist af arbejdsgiveren på opsparingsordningen.

Parterne tilpasser bestemmelserne i overenskomsten i forbindelse med redigeringen, hvis der oprettes en sådan opsparingsordning. Ændringerne har tidligst virkning fra den 1. april 2025. Beløbet indbetales til opsparingskontoen af arbejdsgiver efter skattefrie. Der kan ske udbetaling fra opsparingskontoen før opnåelse af pensionsudbetalingsalderen. Udbetalingerne er skattefrie. Pengene kan bruges til at finansiere pauser eller sporskifte i arbejdslivet – eller til andre formål efter den ansatte valg. Der er ikke knyttet (nye) frihedsrettigheder til kontoen. Frihed – i form af orlov uden løn - kræver derfor aftale med arbejdsgiveren. Ellers kan pengene anvendes i forbindelse med jobskifte eller selvbetalt orlov.

Ret til seniorbonus

Parterne har aftalt at ændre udgangspunktet for ret til seniordage til i stedet at være en ret til seniorbonus med mulighed for at vælge pension eller frihed. Ændringerne implementeres med virkning fra 1. januar 2025. Tilsvarende ændres i forhold til supplerende seniordage.

Periodeprojekt om fritvalgsordninger

Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at analysere og beskrive fritvalgsmodeller tilpasset de kommunale

forhold med henblik på at opnå et fælles grundlag for forhandlinger af og evt. etablering af en fritvalgsordning ved OK26. Dette henset til drøftelser og forhandlinger herom ved de seneste overenskomstfornyelser og i lyset af, at fritvalgsordninger i dag udgør en større del af løndannelsen på det private område.

Overenskomstdækning af pensionerede

Det er aftalt, at personer, som genoptager beskæftigelse efter at være fratrukket og overgået til pension, bliver omfattet af overenskomsternes dækningsområde og får fulde overenskomstmæssige vilkår, herunder ret til pensionsbidrag af lønnen. Pensionister, der ansættes den 1. maj 2024 eller senere, omfattes af de nye bestemmelser fra ansættelsens start. Allerede ansatte pensionister omfattes af de nye bestemmelser senest den 1. oktober 2024.

Pensionsforum

Pensionsforum videreføres i overenskomstperioden med henblik på at fortsætte dialogen om overordnede pensionsspørgsmål og drøfte fælles problemstillinger samt afdække barrierer og muligheder for at parterne i højere grad kan sikre fælles rammer for de overenskomstbestemte pensionsordninger.

Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven

Den øremærkede lønret til far/medmor udvides med 3 uger, således at far/medmor fremover har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn. Der er dermed sket en ligestilling af lønretten mellem mor og far/medmor som fremover hver har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn samt 6 ugers forældreorlov med løn til deling. Udvidelsen omfatter også adoptanter, som samtidig får ændret deres lønret således, at adoptanter og biologiske forældre bliver ens under

forældreorloven. Ændrin-^{Side 20 af 42}gen har virkning for fædre/medmødre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2024 eller senere. Samtidig ajourføres Aftale om fravær af familiemæssige årsager samt Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov.

Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre

Lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) øges med 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år. Ændringen forudsætter, at det igangværende lovforslag om 13 ugers ekstra orlov til begge tvillingeforældre mv. vedtages.

Lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder), øges med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hertil er det aftalt, at hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den efterlevende forælder ret til 10 ugers orlov med løn, reduceret med det antal ugers orlov som den afdøde forælder har afholdt.

Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov

Med henblik på at opretholde den eksisterende retsstilling, hvorefter medarbejdere optjener ferie under forlængelse af orlov, er det aftalt, at ved forlænget orlov indbetales/optjenes der pension forholdsmæssigt fordelt på hele den forlængede periode.

Mulighed for mægling ved uenighed om den lokale tillidsrepræsentantstruktur

Parterne er enige om, at det er vigtigt at tillidsrepræsentanter har mulighed for at kunne varetage deres hverv, være synlige

på arbejdspladsen og at medarbejderne har en lokal repræsentant. Derfor er det præciseret i forliget, at det lokalt kan aftales, at der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution, samt at der er pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale om tillidsrepræsentantstrukturen, såfremt en eller flere af de (lokale) repræsentanter anmoder om det. Parterne har hertil aftalt, at hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale tillidsrepræsentantstruktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler, som er udpeget af de centrale parter, med henblik på at opnå enighed. Parterne har endvidere aftalt at samle viden i overenskomstperioden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt med mere end én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution. Denne viden kan danne grundlag for justeringer ved OK26.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden

Parterne har aftalt at sikre retten for tillidsrepræsentanter til at mødes med nyansatte i arbejdstiden.

Udvidelse af målgruppen for lokal AKUT

Parterne har aftalt at målgruppen for lokal AKUT udvides, så den også omfatter arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

Etablering af udviklingsfond

Som led i opfølgning på trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 er parterne enige om at oprette en udviklingsfond på det kommunale område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske model på det kommunale område. Udviklingsfonden etableres med virkning pr. 1. januar 2026.

Regulering af AKUT-bidraget

Parterne er enige om at regulere AKUT-bidraget i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Samtidigt ajourføres og indgås protokollater om UTK og UTF-midler i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune i overensstemmelse hermed.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,53 pct. point. Pr. 1. maj 2024. Samtidigt ophører udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023.

En fremtid med fuldtid

Parterne er enige om, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i kommunerne. Parterne er derfor enige om at videreføre og udvikle den fælles indsats, en fremtid med fuldtid, jf. trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. Parterne vil i perioden bl.a. drøfte erfaringer fra indsatsen samt udvikling og tendenser i data, herunder udviklingen for fuldtid, deltid og timeløn-nede.

Arbejdsmiljø

Kommunernes arbejdsmiljøindsats understøttes gennem:

- *SPARK videreføres og videreudvikles i perioden 2024-2026*

Der vil være fokus på at nå typer af arbejdspladser, der i mindre grad har benyttet sig af SPARK. SPARK-temaerne gøres mere tilgængelige for målgrupperne, bl.a. så det fremgår, at SPARK kan hjælpe med arbejdsmængde og tidspres. SPARK skal i højere grad skal være tilgængelig for arbejdspladserne med direkte støtte og vejledning, fx via telefon eller virtuel. Parterne overtager

med indsatsen i SPARK ikke nogen forpligtelser i forhold til arbejdsmiljøloven. SPARK finansieres i perioden af SPARK restmidler og ATP-provenu.

- *Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø videreføres i perioden 2024 - 2026*

Uddannelsen udvikles så temaet om lederens eget psykiske arbejdsmiljø kommer til at stå stærkere. Der afsættes midler til markedsføring af uddannelsen, hvor der lægges vægt på, hvilke konkrete udfordringer uddannelsen kan hjælpe lederne med at forebygge og håndtere. Arbejdet organiseres uændret i en partsprojektgruppe og uddannelsen skal fortsat være brugerbetalt. Markedsføring og mindre tilpasninger finansieres af de uforbrugte midler aftalt ved OK21.

- *Uddannelsen for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø videreføres*

Den fælles uddannelse for ledere og tillidsvalgte (TR, AMR) til forebyggelse og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø videreføres og udvikles i regi af PUF. Der skal drøftes initiativer, som øger underviserkapaciteten, da der er stor efterspørgsel på uddannelsen.

Natarbejde

Som en del af den kommunale kernevelfærd løses opgaver tæt på borgeren, hvor der er behov for borgerkontakt døgnet rundt alle årets dage. Dette indebærer at det er nødvendigt at løse opgaver om natten. Mange kommunalt ansatte har derfor i større eller mindre grad arbejde i nattevagter. Natarbejde kan være forbundet med øget risiko for ulykker, graviditetskomplikationer, visse former for kræft og andre helbredsproblemer.

Parterne konstaterer, at det generelt anbefales, at arbejdet tilrettelægges med så få natskift som muligt med højst tre natskift i

træk, og at arbejds-skiftene ^{Side 22 af 42} bør rotere "med uret" (dag - aften - nat).

Natarbejde skal indgå i arbejdsmiljøorganisationens årlige arbejdsmiljødrøftelse, så man lokalt drøfter, om der kan være behov for at iværksætte særlige tiltag i forhold til natarbejdere.

Parterne vil udarbejde et informationsmateriale med gode råd til medarbejdere og ledere om, hvorledes man kan imødegå risici og gener ved natarbejde og sætte fokus på gennemførelse af helbreds kontrol (herunder eksempler på forskellige modeller).

Parterne vil udarbejde eksempler på supplerende spørgsmål vedr. natarbejde, som kan indgå i arbejdspladsens udvidede APV

Arbejdsgiveren skal planlægge arbejdet så gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Dialogforum om styrket fokus på kompetenceudvikling

Løbende kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse samt uddannelse af medarbejdere er en afgørende faktor for fortsat at sikre kvalitet af opgaveløsningen og udviklingen af den kommunale velfærd såvel som medarbejdernes faglighed og faglige udvikling i arbejdslivet. Et vigtigt element er også at sikre et udviklingsorienteret og attraktivt arbejdsmarked, som kan tiltrække og fastholde motiverede medarbejdere og inspirere til og muliggøre livslang læring og udvikling.

Parterne er derfor enige om bl.a.

-at etablere et dialogforum, hvor parterne skal sætte fokus på og drøfte uddannelse, kompetenceudvikling mv. Formålet er at skabe fælles viden på området, herunder om muligheder og barrierer for kompetenceudvikling.

-at supplere drøftelserne med oplæg og præsentationer om fx udfordringer og veje

frem i arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling, muligheder for understøttelse af livslang læring, strategisk kompetenceudvikling mv.

Inklusion af medarbejdere med særlige behov

I overenskomstperioden gennemføres et projekt, som har til formål at udarbejde inspirationsmateriale til både ledere og medarbejdere om hvordan man sørger for bedst mulig inklusion af medarbejdere med særlige behov. Projektet vil bl.a. indhente casehistorier fra kommunale arbejdspladser, der har gode erfaringer med at inkludere medarbejdere med særlige behov, og udarbejde inspirationsmateriale til arbejdspladserne (og til HR). Inspirationsmaterialet vil kunne bringes ind i kommunens personalepolitiske drøftelser, fx i MED-organisationen om at være en inkluderende og attraktiv arbejdsplads. Projektet vil søge inspiration og samarbejde med relevante aktører på området.

Bonusmidler i den fælleskommunale gruppelivsordning

Parterne er enige om at overføre bonusmidler fra den fælleskommunale gruppelivsfor sikring til chefområdet samt til den Kommunale Kompetencefond, herunder til kompetenceudviklingsformål i partskonstruktioner.

Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres

Den teknologiske udvikling, herunder anvendelse af kunstig intelligens (AI), har medført nye muligheder for iværksættelse af kontrolforanstaltninger. Parterne har derfor aftalt at opdatere eksemplerne i aftalen, så den bliver mere tidssvarende. Parterne vil desuden i relevante fora skabe fornyet opmærksomhed om aftalen og pligten til at informere forud for iværksættelse af generel kontrol af medarbejdere.

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Side 23 af 42

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter (AUA) videreføres med ajourført økonomi.

Provenu ATP-lønsum

Det er aftalt, at ATP-provenuet ved OK24 anvendes til bl.a. følgende formål: forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024, samt dækning af ATP-forhøjelsen fra 1. januar 2024 til 31. marts 2024, omkostninger ved mægling ved lokal uenighed om tillidsrepræsentantstruktur samt videreførelse af SPARK.

Kapitel II – Organisationsmidler

Forhøjelse af pensionsbidrag

Det er aftalt, at pensionsbidraget forhøjes med 2,22 procentpoint med virkning pr. 1. april 2025.

Det bringer pensionsbidraget op på 21,0 pct i overenskomsten for akademikere i kommuner, overenskomsten for kommunallæger og GL's overenskomst for Skt. Annæ Gymnasium mv.. I overenskomsten for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre bliver pensionsbidraget henholdsvis 19,92%, 19,44% og 19,19,26% - og 21,0% for kandidater. I overenskomsten for ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre bliver pensionsbidraget 20,62 %.

Pensionsforhøjelsen er aftalt i kombination med frit valg. For den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., kan den enkelte medarbejder vælge mellem indbetaling til pension, udbetaling som løn eller indbetaling på en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen. Træffes der ikke et aktivt valg, indbetales hele pensionsbidraget til pensionsordningen.

Indførelse af et fritvalgstillæg

Det er aftalt, at enkelte grupper i stedet for en forhøjelse af pensionsbidragsprocenten får et tilsvarende fritvalgstillæg på 2,22% af den pensionsgivende løn.

Det drejer sig om tjenestemandsansatte bibliotekarer og tandlæger og om ansatte i henhold til overenskomsterne for tandlæger og tandlægekonsulenter og overenskomst for speciallægekonsulenter i Københavns Kommune.

Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf. Fritvalgstillægget kan efter den ansattes valg indbetales til en (supplerende) pensionsordning, hvis det ikke ønskes udbetalt som løn

Den Kommunale Kompetencefond

Parterne er enige om, at Den Kommunale Kompetencefond videreføres. Følgende midler afsættes til kompetencefonden:

- Genanvendte varige midler pr. 1. april 2024: 20.374.610 kr.
- Nye varige midler pr. 1. april 2025: 4.130.000 kr.
- Engangsmidler fra den fælleskommunale gruppelivsordning pr. 1. april 2025: 12.921.000 kr.
- Engangsbeløb fra ATP-provenu pr. 1. april 2025: 840.000 kr.

Der er dermed samlet set afsat 58.640.220 kr. til fonden i overenskomstperioden. Hertil kommer evt. ubrugte midler fra OK21-perioden.

Parterne har aftalt,

- at Konstruktørforeningens forhandlingsområde udgør sit eget kar under Akademikernes fondsområde.
- at aftalen om kompetenceudvikling gælder for serviceaftalevirksomheder i forhold til de medarbejdere, der er

omfattet af overens-^{Side 24 af 42}komster, som er underskrevet af partnerne.

- at ordningen om, at der for masteruddannelser kan søges op til 50.000 kr. pr. ansat pr. år fra fonden, fortsættes for overenskomstperioden.

Der er enighed om at justere ansøgningsprocessen til Akademikernes fondsområde, så der nu kan oprettes forhåndsgodkendelser på gruppeansøgninger, hvilket betyder, at der forud for den egentlige ansøgningsproces for gruppeansøgninger kan søges om en godkendelse af uddannelsestypen.

Kapitel III – Protokollat vedrørende særbestemmelser

Kliniske undervisere

Parterne er enige om en ny formulering vedr. kliniske undervisere i bilag A til overenskomsten for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre, idet definitionen af, hvornår en ansat skal indplaceres som klinisk underviser, herved revideres og præciseres.

Overenskomst for ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre

Det er aftalt, at ledere, der er indplaceret på L6-L10, ydes et pensionsgivende tillæg på Kr. 5.785 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. januar 2006) med virkning fra 1. april 2024. Det er herudover aftalt, at ledere indplaceret på L6-L10, der er ansat pr. 1. juni 2024, én gang ydes et pensionsgivende engangstillæg på kr. 1.661 kr. i årligt grundbeløb.

Psykologers PPR-tillæg

Psykologernes PPR-tillæg hæves med virkning fra 1. april 2025 fra 17.800 kr. til 20.900 kr. i årligt grundbeløb med fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn/nyt kronetillæg sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte

trin/tillæg bevarer, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i ud-ligningstillæg, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Præcisering af udmøntning for psykologer i perioden

Det er aftalt – gældende for overenskomst-perioden – at der lokalt kan indgås aftale om ydelse af autorisationstillæg som et midlertidigt lokalt tillæg, fra det tidspunkt hvor betingelserne for opnåelse af autorisation er opfyldt, og der er modtaget kvittering for indsendelse af ansøgning om autorisation til Psykolognævnet. Tillægget bortfalder, når psykologen opnår autorisation og omfattes af det centralt aftalte autorisationstillæg.

Tandlægeområdet

På tandlægeområdet er der indgået aftaler vedr. supervision af tandlæger uden tilladelse til selvstændigt virke, om årsnorm og om særlig pensionsordning.

Det er aftalt at videreføre supervisionstillæg i henhold til overenskomsten, idet den gældende forsøgsordning videreføres i perioden 1. april 2024 til 1. januar 2025, hvorefter ordningen tilpasses og videreføres frem til 31. marts 2027 med et ændret indhold, hvorefter tillægget ophører. Parterne evaluerer bestemmelsen forud for OK26 med henblik på at vurdere, om bestemmelsen skal gøres permanent.

Det er aftalt, at årsnormen jf. § 13, stk. 2 i overenskomsten for tandlæger forhøjes fra 1440 til 1446 timer årligt med virkning fra 1. april 2024 til afspejling af bortfald af store bededag som helligdag.

Det er aftalt, at bestemmelserne om indbetaling af et årligt bidrag på kr. 4.000 til en supplerende pensionsordning for specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger drøftes i perioden, idet der er enighed om,

at bestemmelsen lukkes i ^{Side 25 af 42} OK26-perioden og erstattes af pensionsgivende tillæg.

Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium og Upper Secondary ved European School Copenhagen

Der er enighed om, at samlingstillægget, jf. overenskomstens § 5, stk. 3, bortfalder med virkning fra den 1. april 2024. Allerede ansatte bevarer samlingstillægget, så længe de er ansat i samme stilling, som den vedkommende var ansat i den 1. april 2024. Ændringen skal ses i sammenhæng med aftalen om forhøjelse af pensionsbidragsprocenten, jf. side 23.

Underviserarbejdstid

Der er aftalt en præcisering af bestemmelserne i overenskomstens bilag G vedrørende jævn arbejdsbelastning. Ændringen, der svarer til den ændring der er aftalt på det statslige område, medfører, at der skal være en drøftelse af behovet for at ændre i opgaveporteføljen for at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid, hvis timeforbruget i et kvartal overstiger den normale arbejdstid.

Ændring af protokollat 1, pkt. 2 – ansættelse i administrative stillinger (gælder ikke for Københavns og Frederiksberg Kommuner)

Det er aftalt at hæve grænsen i protokollat 1 til akademikeroverenskomsten for hvornår jurister, økonomer og magistre, der ansættes i en administrativ HK-stilling, omfattes af akademikeroverenskomsten, til fremadrettet at gælde ansatte i stillinger med en samlet løn på mindst grundløntrin 41 + 5.900 kr. (grundløntrin 41 + 11.900 kr. pr. 1. april 2025). Aftalen får ikke betydning for allerede

ansatte før 1. april 2024, som bevarer hidtil gældende vilkår. Det er samtidig aftalt at drøfte en udvidelse af protokollatets geografiske omfang i perioden.

Side 26 af 42

Periodedrøftelse vedr. etablering af en ny stillingskategori som chefkonsulent med personaleledelse

Det er aftalt at gennemføre en periodedrøftelse om etablering af en ny stillingskategori som chefkonsulent med personaleansvar for akademikere i kommunerne inden OK26.

Det regionale område

Forligsrammen i regionerne ved OK24

Pct.	1.4.2024	1.10.2024	1.4.2025	1.10.2025	1.11.2025	I alt
Generelle lønstigninger	4,00			0,25	0,20	4,45
Øvrige forbedringer			2,07			2,07
Reguleringsordning (skøn)		1,76		0,32		2,08
Reststigning (skøn)	0,00		0,20			0,20
Økonomisk ramme	5,76		3,04			8,80

Generelle resultater for Akademikernes forhandlingsområde i regionerne (RLTN) af 26. februar 2024:

Overenskomstperiode

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 2 år fra 1. april 2024.

Økonomi og generelle lønforhøjelser

De generelle lønstigninger inkl. forventede udmøntninger fra reguleringsordningen er 6,52 pct., som er fordelt med 5,76 pct. i 2024 og 0,77 pct. i 2025.

Derudover er aftalt øvrige forbedringer for 2,07 pct., som alt overvejende er brugt til løn- og pensionsforbedringer pr. 1. april 2025, jf. nedenfor.

Den samlede økonomiske ramme er 8,8 pct., som ud over det nævnte også indeholder reststigninger (lokal løn m.v.) på 0,2 pct.

Der er aftalt en ekstra central forhandling i september 2025, som skal håndtere et evt. lønefterslæb i regionerne relativt til det private arbejdsmarked. Der skal tages udgangspunkt i forventningerne til reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026. Udmøntningen af en eventuel ekstraordinær håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,20 pct. den 1. november

2025. Ved en eventuel negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning med op til og med 0,20 pct. Ved OK26 håndterer parterne den resterende justering sammen med udmøntningen fra den eventuelle reguleringsordning pr. 1. oktober 2026. Parterne er enige om, at forhandlingerne om OK26 sker uafhængigt af en eventuel håndtering af en ubalance.

Reststigningen på 0,2 pct. er lavere end normalt. Det betyder, at de reelle lønstigninger kan blive højere end de forhandlede, hvis de lokale lønforhandlinger udarter sig som normalt.

Reguleringsordningen

Det er aftalt at videreføre reguleringsordningen. I 2024 er den som de seneste mange år, men i 2025 er det aftalt, at datagrundlaget skifter fra Danmarks Statistiks gamle (implicitte) lønindeks til det standardberegnete lønindeks. Hvis tallene ser ud, som de plejer, vil det betyde, at de regionale lønninger i højere grad følger den private lønudvikling.

Organisationsmidler

Der er afsat 2 pct. til organisationsmidler, som for Akademikernes vedkommende alt overvejende er brugt på pensions- og lønforbedringer.

Pensionsindbetalingerne er øget med 1,99 procentpoint, og det er samtidig aftalt, at en større del af pensionen kan udbetales som løn. Dette beskrives under aftaler om pension og opsparingskonto.

Derudover går midlerne bl.a. til at forbedre løn under forældreorlov, forøget finansiering af den regionale kompetencefond og en lønforbedring for ansatte i børne- og ungdomspsykiatrien, jf. nedenfor.

Forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024

ATP-bidraget hæves med 156 kr. årligt pr. fuldtidsansat medarbejder svarende til forhøjelsen på det private arbejdsmarked. Det hævdede bidrag finansieres af det såkaldte ATP-provenu.

Garantiordninger suspenderes

I forlængelse af trepartaftalen om løn- og arbejdsvilkår af 4. december 2024 er det aftalt, at "garantiordninger suspenderes ved overenskomstforhandlingerne i 2024". Det drejer sig om gennemsnitsløngarantien og udmøntningsgarantien i sin tidligere form.

Børne- og ungdomspsykiatrien

Det er aftalt, at ansatte i børne- og ungdomspsykiatrien får et årligt tillæg på 9.000 kr. Dette skal understøtte rekrutteringen på området. Tillægget ydes til psykologer, afdelings- og overlæger samt fysio- og ergoterapeuter.

Områdetillæg

Det er aftalt at ændre sammensætningen af områdetillæg, så det laveste tillæg hæves relativt til øvrige trin. Konkret er det aftalt, at områdetillæg generelt hæves med 50 pct. af den generelle procentregulering, og at det frigjorte provenu lægges på områdetillægget i områdetillægsgruppe 0. Hvis områdetillægget i område 0, når op på samme niveau som tillægget i områdetillægsgruppe 1, slås de to grupper sammen. Er der yderligere midler i provenuet anvendes disse til at forhøje områdetillægsgruppe 1 og så fremdeles.

En teknisk arbejdsgruppe undersøger i overenskomstperioden forslag til og muligheder for ændring af områdetillæggene med henblik på model for udfasning, som drøftes politisk.

I overenskomstperioden igangsættes et arbejde mellem parterne med henblik på at udvikle nye garantier, som implementeres ved OK26.

Drøftelser om indgåelse af pensionsaftale

Parterne vil i overenskomstperioden afsøge muligheden for at indgå en fælles pensionsaftale med det formål at sikre fremtidige fælles rammer for de overenskomstbestemte pensionsordninger med respekt for de enkelte pensionskassers kompetencer.

KL inviteres til at deltage i arbejdet.

Overenskomstdækning af pensionerede

Personer, som genoptager beskæftigelse efter at være fratrukket og overgået til pension, bliver omfattet af overenskomsternes dækningsområde og får fulde overenskomstmæssige vilkår, herunder ret til pensionsbidrag af lønnen. Pensionister, der ansættes den 1. maj 2024 eller senere, omfattes af de nye bestemmelser fra ansættelsens start. Allerede ansatte pensionister omfattes af de nye bestemmelser senest den 1. oktober 2024.

Kandidatreform

Der er i 2023 indgået en politisk aftale om reform af universitetsuddannelserne i Danmark. Reformen indeholder bl.a. en kandidatuddannelse på 75 ETCS-point, en erhvervskandidatuddannelse og en erhvervsrettet kandidatuddannelse med virksomhedsforløb. Udmøntningen af den politiske aftale afventer kandidatudvalgets afrapportering og efterfølgende relevant lovgivning.

På det statslige område er der ved OK24 indgået en aftale vedrørende ansatte med disse kandidatuddannelser. Akademikerne og RLTN er enige om, at der optages drøftelser, når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på det statslige område for disse grupper. Dette med henblik på at overføre principperne fra den statslige aftale.

Dette resultat bygger bl.a. på den enighed, der blev etableret ved overenskomstforhandlingerne i 2013 om en model for løbende optagelse af nye kandidatuddannelser i overenskomstens bilag 1, og om at også kandidatuddannelser som nævnt i bilag 1, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse med enkelte undtagelser, er omfattet af overenskomsten.

Aftale for ikke-administrative chefer Side 29 af 42

Der er indgået en aftale for ikke-administrative akademiske chefer i regionerne, der omfatter de ikke-administrative chefer (også kaldet fagchefer) som ikke er omfattet af den gældende aftale for administrative chefer. Aftalen sikrer at de ikke-administrative chefer opnår løn- og ansættelsesvilkår som fuldt ud svarer til chefer ansat i henhold til *Aftale for Chefer*. Dermed opnår de en bedre retsstilling end i dag, hvor de ofte er ansat på enten akademikeroverenskomsten eller individuel kontrakt. Samtidig er det aftalt, at sygehus- og hospitalsapotekere fremadrettet ansættes på den nye aftale i stedet for på tjenestemandsvilkår. Aftalen træder i kraft 1. april 2025.

Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

Partsindsatsen har til formål at understøtte håndteringen af arbejdskraftsudfordringen og samtidig sikre attraktive regionale arbejdspladser.

Der er fastlagt fem indsatsområder med tilhørende målsætninger, som konkret skal drøftes af parterne og konkretiseres i regionernes MED-system.

Det drejer sig om:

- Arbejdstilrettelæggelse
- Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
- Fælles om fuldtid
- Arbejdsmiljø og sygefravær
- Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Det centrale i arbejdet med implementering af indsatsområderne og målsætningerne er lokal forankring, medinddragelse, -indflydelse og -ansvar. De centrale parter vil løbende gøres status på de nationale mål og indsatsområder, bl.a. på baggrund af dialog med de lokale parter.

Inklusion af medarbejdere med særlige behov

I overenskomstperioden gennemføres et projekt, som har til formål at udarbejde inspirationsmateriale til både ledere og medarbejdere om hvordan man sørger for bedst mulig inklusion af medarbejdere med særlige behov. Projektet vil bl.a. indhente casehistorier fra regionale arbejdspladser, der har gode erfaringer med at inkludere medarbejdere med særlige behov, og udarbejde inspirationsmateriale til arbejdspladserne (og til HR). Inspirationsmaterialet vil kunne bringes ind i regionale personalepolitiske drøftelser, fx i MED-organisationen om at være en inkluderende og attraktiv arbejdsplads. Projektet vil søge inspiration og samarbejde med relevante aktører på området.

Opsparing af frihed

Der er enighed om at indgå en ny generel aftale om opsparing af frihed. Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling. Aftalen giver mulighed for opsparing af 6. ferieugetimer til senere afholdelse. Der kan maksimalt opsøres svarende til 15 dage. Parterne er enige om frem mod OK26 at optage drøftelser om erfaringerne med anvendelsen af aftalen og om hvorvidt andre elementer, der kan afvikles som afspadsering af over-/merarbejde, også kan omfattes af aftalen.

- Øget fleksibilitet – valgfrihed mellem løn, pensionsbidrag og mulighed for indbetaling til en opsparingsordning (PN)

Parterne er enige om at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte. Det sker ved at øge den andel af pensionsbidraget, som den ansatte kan vælge at få udmøntet kontant som løn og ved at etablere en ny mulighed for at vælge indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af i henhold til den relevante overenskomst. Der gives

valgfrihed for den del af ^{Side 30 af 42}

pensionsbidraget, der overstiger 15,0 %. Den enkelte kan vælge at den valgfrie del af pensionsbidraget helt eller delvist udbetales som løn eller indbetales helt eller delvist af arbejdsgiveren på opsparingsordningen.

Parterne tilpasser bestemmelserne i overenskomsten i forbindelse med redigeringen, hvis der oprettes en sådan opsparingsordning. Ændringerne har tidligst virkning fra den 1. april 2025. Beløbet indbetales til opsparingskontoen af arbejdsgiver efter skattefrie. Der kan ske udbetaling fra opsparingskontoen før opnåelse af pensionsudbetalingsalderen. Udbetalingerne er skattefrie. Pengene kan bruges til at finansiere pauser eller sporskifte i arbejdslivet – eller til andre formål efter den ansatte valg. Der er ikke knyttet (nye) frihedsrettigheder til kontoen. Frihed – i form af orlov uden løn - kræver derfor aftale med arbejdsgiveren. Ellers kan pengene anvendes i forbindelse med jobskifte eller selvbetalt orlov.

Periodeprojekt om fritvalgsordninger

Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at analysere og beskrive fritvalgsmodeller tilpasset de regionale forhold med henblik på at opnå et fælles grundlag for forhandlinger af og evt. etablering af en fritvalgsordning ved OK26. Dette henset til drøftelser og forhandlinger herom ved de seneste overenskomstfornyelser og i lyset af, at fritvalgsordninger i dag udgør en større del af løndannelsen på det private område. Fritvalgsordninger giver mulighed for at lønmodtageren får en større direkte indflydelse på anvendelsen af dele af løndannelsen i forhold til sin konkrete livssituation, livsfase mv., herunder også i forhold til anvendelse af seniorordninger.

Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven

Den øremærkede lønret til far/medmor udvides med 3 uger, således at far/medmor fremover har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn. Der er dermed sket en ligestilling af lønretten mellem mor og far/medmor som fremover hver har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn samt 6 ugers forældreorlov med løn til deling. Udvidelsen omfatter også adoptanter, som samtidig får ændret deres lønret således, at adoptanter og biologiske forældre bliver ens under forældreorloven. Ændringen har virkning for fædre/medmødre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2024 eller senere. Samtidig ajourføres Aftale om fravær af familiemæssige årsager samt Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov.

Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre

Lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) øges med 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år. Ændringen forudsætter, at det igangværende lovforslag om 13 ugers ekstra orlov til begge tvillingeforældre mv. vedtages.

Lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder), øges med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hertil er det aftalt, at hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den efterlevende forælder ret til 10 ugers orlov med løn, reduceret med det antal ugers orlov som den afdøde forælder har afholdt.

Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov

Med henblik på at opret-^{Side 31 af 42}holde den eksisterende retsstilling, hvorefter medarbejdere optjener ferie under forlængelse af orlov, er det aftalt, at ved forlænget orlov indbetales/optjenes der pension forholdsmæssigt fordelt på hele den forlængede periode.

Mulighed for mægling ved uenighed om lokal tillidsrepræsentantstruktur

Parterne er enige om, at det er vigtigt at tillidsrepræsentanter har mulighed for at kunne varetage deres hverv, være synlige på arbejdspladsen og at medarbejderne har en lokal repræsentant. Derfor er det fremhævet i forliget, at det lokalt kan aftales, at der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution, samt at der er pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale, såfremt en eller flere af de (lokale) repræsentanter anmoder om det. Parterne har hertil aftalt, at hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale tillidsrepræsentantstruktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler, som er udpeget af de centrale parter, med henblik på at opnå enighed. Parterne har endvidere aftalt at samle viden i overenskomstperioden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt med mere end én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution. Denne viden kan danne grundlag for justeringer ved OK26.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden

Parterne har aftalt at sikre retten for tillidsrepræsentanter til at mødes med nyansatte i arbejdstiden.

Etablering af udviklingsfond

Som led i opfølgning på trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 er parterne enige om at oprette en

udviklingsfond på det kommunale område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske model på det kommunale område. Udviklingsfonden etableres med virkning pr. 1. januar 2026.

Regulering af AKUT-bidraget

Parterne er enige om at regulere AKUT-bidraget i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,54 pct. point til 1,49 pct. pr. 1. maj 2024. Samtidigt ophører udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023.

Forhøjelsen på 0,54 pct. point omfatter også forhøjet feriegodtgørelse for ansatte efter overenskomsten for underordnede læger og de overenskomstgrupper, der har aftalt en højere særlig feriegodtgørelse.

En fremtid med fuldtid

Parterne er enige om, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i regionerne. Parterne igangsatte i 2020 projektet "bedre mulighed for fuldtid". Projektet "sammen om fuld tid i regionerne" bygger videre på de erfaringer. Som led i den fælles fuldtidsindsats sætter projektet fokus på bl.a. ledelsesansvaret for at omdanne regionerne til fuldtidsarbejdspladser, medinddragelse, fortsat udvikling af værktøjskasse til fremme af fuldtid samt styrke tværregional videndeling og formidling af gode erfaringer.

Hvis der konstateres særlige udfordringer med grupper med længerevarende ansættelser på timeløn eller ansættelse med meget få timer, er Danske Regioner indstillet på i perioden at indgå i en politisk dialog herom.

Et godt arbejds-^{Side 32 af 42} miljø på de regionale arbejdspladser

Parterne er enige om at fortsætte det fælles arbejde om en styrket indsats om arbejdsmiljøet i regionerne. Parterne er enige om at udvikle og videreføre følgende initiativer vedr. arbejdsmiljø i perioden:

"Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser", som omhandler anvendelsen af AUA-midlerne i overenskomstperioden og som indeholder et stort fokus på arbejdsmiljø. Herunder en indsats for at nedbringe sygefraværet (bl.a. gennem arbejdsmiljøtiltag), fokus på arbejdstilrettelæggelse og på arbejdsfællesskaber.

Konkrete initiativer omhandler

- at forebygge og håndtere psykisk arbejdsmiljø (med fokus på arbejdsrelateret vold, trusler samt krænkende og traumatiske hændelser, herunder chikane, indflydelse og udviklingsmuligheder samt høje følelsesmæssige krav).
- En taskforce om sygefravær
- en arbejdsmiljøkonference, som gennemføres indenfor overenskomstperioden.

Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø

Uddannelsen udvikles så temaet om lederens eget psykiske arbejdsmiljø kommer til at stå stærkere.

Uddannelse for leder/TR/AMR i psykisk arbejdsmiljø i regi af PUF

Den fælles uddannelse for ledere og tilidsvalgte (TR, AMR) til forebyggelse og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø videreføres og udvikles i regi af PUF.

Natarbejde

Der indsættes et bilag 2 til Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. bilag 11, hvoraf det bl.a. fremgår, at

- Der i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen bør være en særlig opmærksomhed på længden af nattevagterne, ophold mellem to vagter samt at det generelt anbefales at arbejdet tilrettelægges med så få nattekift som muligt med højst tre nattevagter i træk.
- Det er en fælles målsætning at vagtarbejde, herunder natarbejde, skal fordeles blandt flest mulige. En bedre fordeling af vagtarbejdet vil bidrage til, at omfanget af nattevagter for den enkelte kan minimeres.
- Det drøftes lokalt, i det relevante MED-udvalg, hvilke initiativer der kan tages for at imødegå de sundhedsrisici, natarbejde kan medføre. Denne drøftelse finder sted som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- Det er vigtigt, at den enkelte region løbende informerer om regionens tilbud om helbredsundersøgelse til natarbejdere, ligesom det er en opgave for den daglige leder løbende at medarbejdere til at få gennemført en helbredsundersøgelse.
- Som supplement til helbredsundersøgelserne kan der på arbejdspladser med natarbejde i større omfang udarbejdes en udvidet APV.
- Arbejdsgiveren skal planlægge arbejdet så gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Der udarbejdes et fælles informationsmateriale om forebyggende tiltag og en informationskampagne målrettet

helbredsundersøgelser Side 33 af 42

af natarbejdere. Der udarbejdes en oversigt over supplerende spørgsmål vedrørende natarbejde, som kan indgå i arbejdspladsens APV.

Dialogforum om styrket fokus på kompetenceudvikling

Løbende kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse samt uddannelse af medarbejdere er en afgørende faktor for fortsat at sikre kvalitet af opgaveløsningen og udviklingen af den kommunale velfærd såvel som medarbejdernes faglighed og faglige udvikling i arbejdslivet. Et vigtigt element er også at sikre et udviklingsorienteret og attraktivt arbejdsmarked, som kan tiltrække og fastholde motiverede medarbejdere og inspirere til og muliggøre livslang læring og udvikling.

Parterne er derfor enige om bl.a.

- at etablere et dialogforum, hvor parterne skal sætte fokus på og drøfte uddannelse, kompetenceudvikling mv. Formålet er at skabe fælles viden på området, herunder om muligheder og barrierer for kompetenceudvikling.
- at supplere drøftelserne med oplæg og præsentationer om fx udfordringer og veje frem i arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling, muligheder for understøttelse af livslang læring, strategisk kompetenceudvikling mv.

Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres

Den teknologiske udvikling, herunder anvendelse af kunstig intelligens (AI), har medført nye muligheder for iværksættelse af kontrolforanstaltninger. Parterne har derfor aftalt at opdatere aftalen så eksempler i aftalen bliver mere tidssvarende. Parterne vil i relevante fora skabe fornyet opmærksomhed om aftalen og pligten til at informere forud

for iværksættelse af generel kontrol af medarbejderne.

Tryghedspuljen

Tryghedspuljen videreføres og finansieres i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK21.

Følgende organisationer er omfattet af tryghedspuljen: Konstruktørforeningen.

Digital udveksling af oplysninger

Parterne er enige om at undersøge mulighederne for at understøtte digitalisering af arbejds-gangene mellem de regionale arbejdsgivere og de faglige organisationer, herunder tillidsre-præsenter.

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter (AUA) videreføres med ajourført økonomi.

ATP-provenu

Parterne er enige om at anvende ATP-provenuet til forhøjelse af ATP-satser.

Lokalløn – Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår (implementering af 3.B.)

Det følger af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår afsnit 3.B. af 4. december 2023, "at det i dag er særligt vanskeligt at rekruttere plejepersonale til visse områder på hospitalerne. På det regionale område drejer det sig særligt om psykiatrien, akutområdet og det medicinske område på sygehusene samt yderområderne

Partnere er enige om følgende fælles principper for udmøntningen af de 270 mio. kr.:

Midlerne kan anvendes i psy-^{Side 34 af 42}

kiatrien, på akutområdet og det medicinske område på sygehusene samt yderområderne, hvor det måtte være særligt vanskeligt at rekruttere og bevare tilknytning til arbejdspladsen.

- Midlerne er ikke på forhånd reserverede til særlige personalegrupper, men kan anvendes bredt i forhold til alle ansatte indenfor de nævnte områder. Midlerne kan anvendes til:
 - rekrutteringstillæg,
 - fastholdelsestillæg, herunder, hvor der er behov for særlige kompetencer, eller hvor der er behov for at få udført særlige funktioner/varetaget særlige opgaver og
 - tillæg der understøtter, at flere ansættes på fuldtid, såfremt det kan begrundes objektivt indenfor EU-rettens rammer.

Det er afgørende, at midlernes anvendelse knytter sig til den aktuelle rekrutteringssituation.

Kapitel II – Organisationsmidler

Forhøjelse af pensionsbidrag

Det er aftalt, at pensionsbidraget forhøjes med 1,99 procentpoint med virkning pr. 1. april 2025. Pensionsbidraget for ansatte efter overenskomsten for akademikere i regionerne mv. forhøjes fra 18,58% til 20,57%. For ansatte efter overenskomsten for ikke ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre forhøjes pensionsbidraget til henholdsvis 18,75 % og 16,41% - og til 20,57 % for kandidater. For ansatte efter overenskomst for ledere på ergoterapeut, fysioterapeut og jordemødrenes område sker der forhøjelse af pensionsbidraget fra 17,40% til 19,39%.

Pensionsforhøjelsen er aftalt i kombination med frit valg med henblik på at bidrage til øget fleksibilitet for den enkelte ansatte. For den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., kan den enkelte ansatte vælge mellem indbetaling til pension eller udbetaling som løn – eller indbetaling på en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, hvis/når en sådan ordning etableres. Der skabes også hjemmel til frit valg i overenskomsterne for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre.

Den Regionale Kompetencefond

Den Regionale Kompetencefond videreføres med de varige midler, som er afsat ved OK21, og der tilføres derudover 7,83 mio. kr. i varige midler pr. 1. april 2025. Det indebærer, at der samlet kan anvendes 23,89 mio. kr. til Akademikernes fondsområde i overenskomstperioden. Hertil kommer evt. ubrugte midler fra OK21-perioden.

Der er enighed om at den særlige ordning, at der for masteruddannelser kan søges op til 50.000 kr. pr. ansat pr. år fra fonden, fortsættes i overenskomstperioden. Samtidig er parterne enige om at ændre kriterierne i positivlisten for Akademikernes fondsområde, så det præciseres, at der ikke ydes støtte til:

- Kurser, der består af enetimer for eksempel individuel sprogundervisning, individuelle forløb med personlighedsudvikling, herunder supervision og coachingforløb.
- Studieture/rejser, studiebesøg, rejsekurser, retreats,

refleksionsvandring- Side 35 af 42
ger og lignende
uden ECTS-kreditering.

- Ph.d.-uddannelser og forskningsophold.

Kapitel III – Protokollat vedrørende særbestemmelser

Autorisationstillæg til Psykologer

Det er aftalt, at autoriserede psykologer med virkning fra 1. april 2025 oppebærer et centralt tillæg på kr. 46.909 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2018). Tillægget ydes fra den 1. i måneden efter, at der fremlægges dokumentation for opnået autorisation.

Der foretages fuld modregning i lokalt aftalte autorisationstillæg, og alle lokale aftaler vedr. autorisationstillæg bortfalder 1. april 2025.

Tillæg til farmaceuter m.fl.

Tillægget på 17.339 kr. (31. marts 2028 niveau) udvides pr. 1. april 2025 til også at omfatte cand.scient. i immunologi og inflammation, cand. scient. pharm., cand.scient. i medicinalkemi (g), cand.scient. i lægevidenskab, cand.scient. i molekylær medicin, cand.scient. i molekylær biomedicin og cand.scient. i neurovidenskab samt cand. scient.med under PharmaDanmarks forhandlingsområde. Der foretages fuld modregning i lokalt aftalte tillæg.

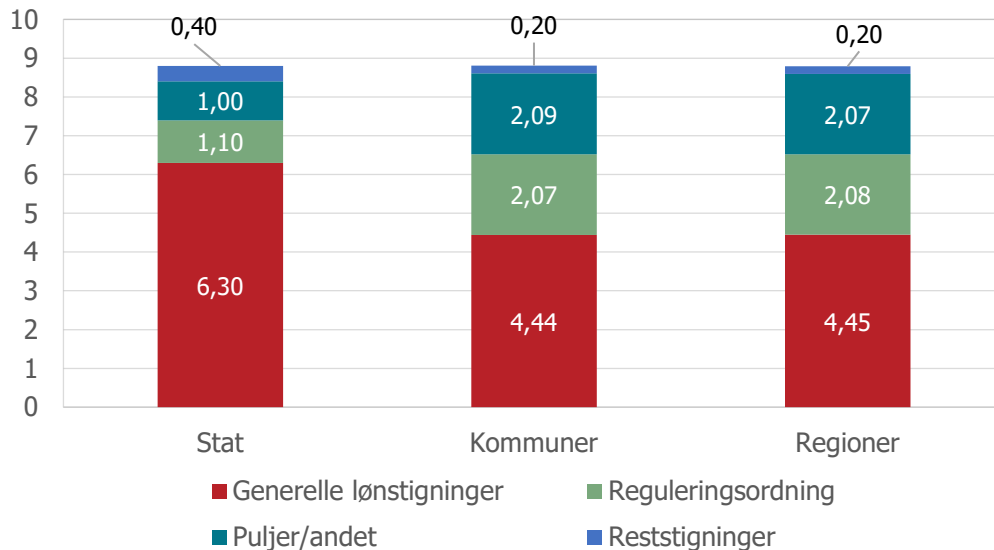
Bilag A. Forligsøkonomi på tværs af sektorer

Økonomien i de tre forlig i staten, kommunerne og regionerne afviger fra hinanden på en række punkter. Rammen er i alle forlig 8,8 pct., men fordelingerne afviger fra hinanden.

De generelle lønstigninger er hhv. 6,30, 4,44 og 4,45 pct. i staten, kommunerne og regionerne. Forskellene afspejler tre ting:

- Reguleringsordningen udmønter med hhv. 1,10, 2,08 og 2,07 pct. i stat, kommuner og regioner. Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen er hhv. 7,40, 6,53 og 6,51 pct.
- Der er forskellige størrelser puljer, dvs. øvrige forbedringer ud over generelle lønstigninger. Disse er i al væsentlighed løn- og pensionsforbedringer i alle sektorer. Det drejer sig om hhv. 1,00, 2,09 og 2,07 pct. i stat, kommuner og regioner.
- Der er forskellige antagelser om reststigninger. I staten antages 0,40 pct. i perioden. I kommuner og regioner antages 0,20 pct.

Fordeling af rammen på 8,8 pct. ved OK24



Indeks

Det statslige område	2
<i>Forligsrammen i staten ved OK24</i>	2
PRÆAMBEL	2
<i>Økonomi og generelle lønforhøjelser</i>	2
<i>Reguleringsordning</i>	3
<i>Andre formål</i>	3
<i>Øget fleksibilitet - opsparing af frihed</i>	3
<i>Øget fleksibilitet -valgfrihed mellem pension løn og opsparingsordning</i>	3
<i>Tillidsrepræsentanter</i>	4
<i>Etablering af udviklingsfond</i>	5
<i>Barsel</i>	5
<i>Inklusion af medarbejdere med særlige behov</i>	5
<i>Særligt fokus på medarbejdere i udsatte funktioner</i>	5
<i>Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse</i>	6
<i>Forhøjelse af ATP</i>	6
<i>Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag</i>	6
<i>Opskrivning af cheflønspuljer til dommere</i>	6
<i>Åremålsansatte på overenskomstvilkår</i>	6
<i>Samarbejde om implementering og brug af AI</i>	6
<i>Forhøjelse af grundløn i rammeaftale for kontraktansættelse af chefer</i>	7
<i>Udvidelse af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer</i>	7
<i>Aftalen om chefløn (retsassessorer)</i>	7
<i>Omklassificeringer</i>	7
<i>Medarbejdermøder i folkekirken</i>	7
<i>Seniorordninger</i>	7
<i>Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø</i>	7
<i>Samarbejdssekretariatet</i>	7
<i>Kompetenceudvikling</i>	8

Partnerskab om attraktive arbejdspladser	8	Side 38 af 42
Forhøjelse af supplerende pension for tjenestemænd	8	
Tjenestemandsansatte sognepræster	9	
Aftale om eksterne lektorer og timelærere på professionshøjskoler, DMJX, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl.	9	
Rådighedstillæg til tjenestemandsansatte DOKS-organister	9	
Forsvaret - pension af officerstillæg	9	
Udover det samlede CFU og Akademiker-resultat, beskrevet ovenfor, er der indgået et selvstændigt AKADEMIKER-RESULTAT AF 11. FEBRUAR 2024 PÅ DET STATSLIGE OMRÅDE	10	
Forhøjelse af pension på overenskomstområdet	10	
Kandidatreform og overenskomst for akademikere i staten	11	
Videreudvikling af	11	
statens nye lønsystemer	11	
Cheftale på universiteterne	12	
Lokale forhandlinger for dommerfuldmægtige	12	
Dækningsområde for overenskomst for akademikere i staten	12	
Tillæg til specialkonsulenter og chefkonsulenter i departementer	12	
Underviserarbejdstid	12	
Forhøjelse af pensionsbidrag af rådighedstillæg til dyrlæger m.fl. i Fødevarerstyrelsen	12	
Tillæg til psykologer	12	
Tillæg til læger, der ansættes i hoveduddannelsesforløb	12	
Basislønindplacering for udenlandske ph.d.'er	13	
Mulighed for forlængelse af ansættelse af ph.d.'er	13	
Præcisering vedrørende forskerstuderendes overgang til ansættelse som adjunkt/lektor	13	
Forhøjelse af tillæg for Musikkonservatorierne og Scenekunsthøjskolen samt modernisering af barselsbestemmelser for Musikkonservatorierne	13	
Revidering af stillingsstruktur for det videnskabelige personale ved GEUS	13	
Løn- og ansættelsesvilkår for akademiske, civile videnskabelige medarbejdere ved Forsvarsakademiet	13	
Løn- og ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale til Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet	14	

Løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige medarbejdere på Veterancenterets videncenter	14
Udvidelse af dækningsområdet for protokollat om ph.d.-stipendiater	14
Tillæg til professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre	14
Andre overenskomster	14
Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. (underviserarbejdstid og konvertering af tillæg)	14
Delegerede aftaler	14
DOKS-organister samt rektorer og faste lærere på kirkemusikskolerne på folkekirkens område	15
Fødevarestyrelsens dyrlæger ved eksportslagterier mv.	15
Kliniske adjunkter og kliniske lektorer ved universiteter	15
Forsvaret – overenskomstansatte officerer	15
Det nukleare beredskab	16
Speciallæger og yngre læger	16
Treklangen -pædagogiske konsulenter, specialkonsulenter, undervisningskonsulenter, undervisningsinspektører og chefkonsulenter i Undervisningsministeriet	16
Det kommunale område	17
Økonomi og generelle lønforhøjelser	17
Reguleringsordningen	18
Organisationsmidler	18
Miljø og naturbeskyttelse – særligt tillæg i ansatte tekniske forvaltninger	18
Forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024	18
Omlægning til nyt grundbeløb med tilhørende reguleringsprocent	18
Garantiordninger suspenderes	18
Kandidatreform	18
Opsparing af frihed	19
Øget fleksibilitet – valgfrihed mellem løn, pensionsbidrag og mulighed for indbetaling til en opsparingsordning	19
Ret til seniorbonus	19
Periodeprojekt om fritvalgsordninger	19
Overenskomstdækning af pensionerede	20
Pensionsforum	20
Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven	20

Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre	20 ^{Side 40 af 42}
Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov	20
Mulighed for mægling ved uenighed om den lokale tillidsrepræsentantstruktur	20
Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden ..	21
Udvidelse af målgruppen for lokal AKUT	21
Etablering af udviklingsfond	21
Regulering af AKUT-bidraget	21
Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse	21
En fremtid med fuldtid	21
Arbejds miljø	21
Natarbejde	22
Dialogforum om styrket fokus på kompetenceudvikling	22
Inklusion af medarbejdere med særlige behov	23
Bonusmidler i den fælleskommunale gruppelevsordning	23
Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres	23
Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter	23
Provenu ATP-lønsum	23
Kapitel II – Organisationsmidler	23
Forhøjelse af pensionsbidrag	23
Indførelse af et fritvalgstillæg	24
Den Kommunale Kompetencefond	24
Kapitel III – Protokollat vedrørende særbestemmelser	24
Kliniske undervisere	24
Overenskomst for ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre	24
Psykologers PPR-tillæg	24
Præcisering af udmøntning for psykologer i perioden	25
Tandlægeområdet	25
Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium og Upper Secondary ved European School Copenhagen	25
Underviserarbejdstid	25
Ændring af protokollat 1, pkt. 2 – ansættelse i administrative stillinger (gælder ikke for Københavns og Frederiksberg Kommuner)	25
Periodedrøftelse vedr. etablering af en ny stillingskategori som chefkonsulent med personaleledelse	26

Det regionale område	27	Side 41 af 42
Overenskomstperiode	27	
Økonomi og generelle lønforhøjelser	27	
Reguleringsordningen	28	
Organisationsmidler	28	
Børne- og ungdomspsykiatrien	28	
Områdetillæg	28	
Forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024	28	
Garantiordninger suspenderes	28	
Drøftelser om indgåelse af pensionsaftale	28	
Overenskomstdækning af pensionerede	29	
Kandidatreform	29	
Aftale for ikke-administrative chefer	29	
Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser	29	
Inklusion af medarbejdere med særlige behov	30	
Opsparing af frihed	30	
Periodeprojekt om fritvalgsordninger	30	
Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven	31	
Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre	31	
Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov	31	
Mulighed for mægling ved uenighed om lokal tillidsrepræsentantstruktur	31	
Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden ..	31	
Etablering af udviklingsfond	31	
Regulering af AKUT-bidraget	32	
Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse	32	
En fremtid med fuldtid	32	
Et godt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser	32	
Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø	32	
Uddannelse for leder/TR/AMR i psykisk arbejdsmiljø i regi af PUF	32	
Natarbejde	33	
Dialogforum om styrket fokus på kompetenceudvikling	33	
Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres	33	
Tryghedspuljen	34	

Digital udveksling af oplysninger	34	Side 42 af 42
Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter	34	
ATP-provenue	34	
Lokalløn – Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår (implementering af 3.B.)	34	
Kapitel II – Organisationsmidler	34	
Forhøjelse af pensionsbidrag	34	
Den Regionale Kompetencefond	35	
Kapitel III – Protokollat vedrørende særbestemmelser	35	
Autorisationstillæg til Psykologer	35	
Tillæg til farmaceuter m.fl.	35	