

Bilag A. NOTER TIL REGULERINGSORDNINGEN FOR 2026, 2027 og 2028

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for virksomheder og organisationer. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden fra 3. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025, 3. kvartal 2025 til 3. kvartal 2026 og 3. kvartal 2026 til 3. kvartal 2027.

Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for den statslige sektor (særkørsel, *jf. bemærkning nedenfor*). Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden fra 3. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025, 3. kvartal 2025 til 3. kvartal 2026 og 3. kvartal 2026 til 3. kvartal 2027.

Fortjeneste i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg, men eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er) efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at ”e” (*jf. formelen for udmøntningens beregning nedenfor*) genberegnes.
2. I den første efterfølgende periode indgår den korrekte udmøntning som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede ”e” anvendes i beregningen som ”c”.
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige, at ”e” korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.
4. I den anden efterfølgende periode indgår den beregnede udmøntning før korrektionen som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at ”e” før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som ”c”.

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger

Til opgørelsen af lønudviklingen i særkørslen fra Danmarks Statistik har Danmarks Statistik udarbejdet dokumentation for metoden.

Ved eventuelle fremtidige korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen vil principperne fra neutraliseringen af virkningen af særlige feriefridage og personalegoder blive fulgt med mindre andet er angivet. Det vil sige, at eventuelle neutraliseringer tager højde for korrektionen i det relevante led i opgørelsen af forskellen mellem lønudviklingen for staten og for virksomheder og organisationer (i beregningen af ”d”, *jf. nedenfor*). Der er endvidere enighed om, at sådanne korrektioner vil blive foretaget i to decimaler.

Ved en eventuel forhøjelse af ATP-bidraget foretages et fradrag i nærmest følgende udmøntning fra reguleringsordningen (e). Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages det resterende i nærmeste aftalte generelle lønforbedringer.

Reguleringsordning pr. 1. april 2026

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor (særkørsel) fra 3. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2025:¹ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c)) d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2026 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2024 til og med 1. april 2026:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.25^2 / DS\text{-indeks } 3.24 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8 - \mu^3$ e pct.

hvor s er de aftalte stigninger pr. 1. april 2026, det vil sige de lønforbedringer (inkl. evt. midler til andre formål mv.), der udmøntes samme dato som reguleringsordningen.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

¹ Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. april 2025 (-0,78 pct.).

² DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årsstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

³ μ er lig den aftalte korrektion af lønudviklingen pr. 1. november 2025. μ sættes til 1,11.

Reguleringsordning pr. 1. april 2027

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2025 til 3. kvartal 2026.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor (særkørsel) fra 3. kvartal 2025 til 3. kvartal 2026.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2026:⁴ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: $(a - (b - c - \mu^5 - \epsilon^6))$ d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2027 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2025 til og med 1. april 2027:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.26^7 / DS\text{-indeks } 3.25 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$ e pct.

hvor s er de aftalte stigninger pr. 1. april 2027, det vil sige de lønforbedringer (inkl. evt. midler til andre formål mv.), der udmøntes samme dato som reguleringsordningen.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

⁴ Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. april 2026 (-0,64 pct.)

⁵ μ er lig den aftalte korrektion af lønudviklingen pr. 1. november 2025. μ sættes til 1,11.

⁶ ϵ er lig den aftalte korrektion af lønudviklingen pr. 1. april 2026. ϵ sættes til 0,20.

⁷ DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årsstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

Reguleringsordning pr. 1. april 2028

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2026 til 3. kvartal 2027.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor (særkørsel) fra 3. kvartal 2026 til 3. kvartal 2027.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2027:⁸ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: $(a - (b - c + \beta^9))$ d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2028 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2026 til og med 1. april 2028:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.27^{10} / DS\text{-indeks } 3.26 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$ e pct.

hvor s er de aftalte stigninger pr. 1. april 2028, det vil sige de lønforbedringer (inkl. evt. midler til andre formål mv.), der udmøntes samme dato som reguleringsordningen.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

⁸ Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. april 2027

⁹ Korrektion for Akademikernes uforbrugte puljemidler i 2027, der ekstraordinært indbetales på Fritvalgslønkonto. β sættes til 0,36

¹⁰ DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

Bilag B. Prioritering af militært personel i Forsvaret

Der afsættes en pulje på 275 mio. kr. med henblik på at styrke rekruttering og fastholdelse af militært personel i Forsvaret.

1. Fordelingen af midler

Fordelingen skal i størst muligt omfang understøtte rekruttering og fastholdelse af militært personel med udgangspunkt i ”Forsvarsministeriets lønanalyse for militært ansatte - ansættelsesvilkår og incitamenter”, *jf. tabel 1*.

Tabel 1
Fordeling af pulje til militært personel i Forsvaret

	Pulje (mio. kr.)	Andel af pulje i pct.
Organisation		
OAØ – HKKF	77,9	28,3
CO10 – CS	126,6	46,0
AC – HOD	70,6	25,7
I alt:	275,0	100,0

Anm.: Beløbene og andelen i de enkelte rækker er afrundet til nærmeste decimal.

Kilde: OK26-forhandlingsstatistikken

2. Udmøntning af midler

Puljernes udmøntning forhandles mellem Forsvarsministeriet/Personelkommandoen og hhv. Hærens Konstabel- og Korporalforening, CO10 - Centralorganisationen af 2010/Centralforeningen for Stampersonel og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark efter følgende kriterier:

- For konstabel- og korporalgruppen udmøntes midlerne med udgangspunkt i anciennitet/erfaring ved forhandling mellem Forsvarsministeriet/Personelkommandoen og Hærens Konstabel- og Korporalforening, samt Forsvarsministeriet/Personelkommandoen og CO10 - Centralorganisationen af 2010/Centralforeningen for Stampersonel.
- For sergentgruppen udmøntes midlerne med fokus på eksisterende lønstrukturer og/eller den operative struktur ved forhandling mellem Forsvarsministeriet/Personelkommandoen og CO10 - Centralorganisationen af 2010/Centralforeningen for Stampersonel.
- For officersgruppen udmøntes midlerne med fokus på den operative struktur.

For militære chefer omfattet af Hovedorganisationen af Officerer i Danmarks forhandlingsområde skal udmøntningen ske ved ydelse eller forhøjelse af tillæg i medfør af cheflønsaftalen, hhv. rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer ved forhandling mellem Forsvarsministeriet/Personelkommandoen og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark på vegne af de militære chefer. I forbindelse med forhandlingen af midlerne træder det decentrale forhandlingsniveau således i stedet for det lokale forhandlingsniveau efter principperne i § 5, stk. 2 i overenskomst for akademikere i staten. De pågældende tillæg er i øvrigt omfattet af almindelige regler i cheflønsaftalen, hhv. rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer.

Såfremt der ikke kan opnås enighed om udmøntningen af puljerne senest den 10. marts 2026, genoptages forhandlingerne mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Akademikerne.

Puljen udmøntes med virkning fra den 1. april 2026.

Øvrige forhandlinger mellem Forsvarsministeriet/Personelkommandoen og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark indledes snarest og afsluttes senest den 10. marts 2026.

Bilag C. Lokal løndannelse

En mere bæredygtig og fleksibel løndannelse på de statslige arbejdspladser understøttes ved et mere funktionelt og transparent lokalt forhandlingssystem. Derfor er parterne enige om fire initiativer:

1. Udmøntning og overvågning af lokale lønmidler i overenskomstperioden.

Parterne er enige om at prioritere 0,2 pct. fra den økonomiske ramme til lokal løn. Midlerne udmøntes den 1. april 2027.

Der gælder følgende for udmøntningen af de lokale lønmidler:

1. Midlernes udmøntning forhandles som udgangspunkt af de lokale parter på den enkelte statslige institution.
2. Midlerne udmøntes i overensstemmelse med rammeaftalen om nye lønsystemer i staten, bilag 8 til akademikeroverenskomsten og i øvrigt gældende aftalegrundlag for nye lønsystemer, herunder personalegrupper på gammel løn uden puljestyring.

For grupper på gammel løn med puljestyring, herunder chefløn, dommere og kredsdommere opskrives puljerne med en forholdsmæssig andel den 1. april 2027.

For grupper på intervallønsystemer uden mulighed for at forhandle personlige tillæg opskrives organisationspuljerne med en forholdsmæssig andel. Udmøntningen af organisationspuljemidlerne aftales med de forhandlingsberettigede organisationer.

Parterne er enige om, at midlerne ikke skal fortrænge den lokale løndannelse, som allerede udmøntes på de statslige arbejdspladser. Derfor forventer parterne, at midlerne samlet set vil øge lokallønsandelen på tværs af de statslige arbejdspladser i overenskomstperioden. Såfremt der er sket en mindre lokal lønudvikling end forventet i overenskomstperioden, forhandler parterne denne udvikling ved den førstkommende overenskomstfornyelse.

Parterne er derfor enige om, at de lokalt aftalte lønmidler skal følges over tid. På baggrund af årlige opgørelser (3. kvartal) fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen vil de centrale parter følge og drøfte anvendelsen af lokal løndannelse, herunder udmøntningen af de særlige prioriterede midler fra den økonomiske ramme forud for OK29 for hele den statslige sektor, på ministerområdeniveau, på centralorganisationsniveau og for personalekategorier.

Finansministeriet forventer på den baggrund, at alle statslige arbejdspladser, herunder dem som ikke er omfattet af PL-reguleringen, har fokus på at afsætte midler til den lokale løndannelse.

2. Bedre rammer for den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at engangsvederlag fremover benævnes bonus. Som led heri er parterne enige om, at der også gives mulighed for at aftale fastholdelsesbonus, f.eks. i forbindelse med tidsbegrænsede opgaver, hvor det er vigtigt at fastholde nøglemedarbejdere.

Som konsekvens heraf erstattes § 4, stk. 7, i rammeaftale om nye lønsystemer med følgende:

”§ 4, stk. 7. Der kan lokalt aftales bonus, herunder f.eks. som honorering af en særlig indsats eller i forbindelse med fastholdelse.”

Parterne er endvidere enige om at justere i forhandlingskadencen.

Som konsekvens heraf erstattes §12, stk. 4, i rammeaftale om nye lønsystemer med følgende:

”Stk. 4. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal på arbejdsgivers foranledning finde sted mindst én gang om året. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.”

Derudover tilføjes følgende som en ny stk. 5:

”Ledelsen skal tilvejebringe relevant lønstatistisk materiale forud for de årlige lønforhandlinger.”

Finansministeriet har tilkendegivet at indarbejde følgende cirkulærebemærkninger:

”Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 4 og 5:

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Relevant lønstatistisk materiale kan f.eks. være oplysning om lønniveau og lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Det er en del af en god lokal forhandlingsproces, at arbejdsgiver og de forhandlingsberettigede repræsentanter drøfter økonomien for den årlige lønforhandling.”

”Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 2:

Forud for ansættelse af en medarbejder udleverer arbejdsgiver relevante oplysninger, herunder navn og kontaktoplysninger, til den forhandlingsberettigede repræsentant. De lokale parter har et fælles ansvar for, at rekrutteringsforløb på de statslige arbejdspladser foregår på en hensigtsmæssig måde. Det indebærer f.eks., at arbejdsgiverne i tilpas tid inddrager de forhandlingsberettigede repræsentanter, og at de forhandlingsberettigede repræsentanter tilsvarende har et ansvar for at fremme ansættelsesprocessen mest muligt.”

3. Øvrige ændringer i rammeaftalen om nye lønsystemer

Parterne enige om, at bilag 1 til rammeaftalen om nye lønsystemer udgår. Samtidig indsættes følgende indledende bemærkninger før §1 i rammeaftalen om nye lønsystemer.

Det er vigtigt, at den lokale løndannelse virker alle steder.

Parterne har et fælles ansvar for, at de nye lønsystemer anvendes i overensstemmelse med de indgåede aftaler, og at intentionerne bag rammeaftalen om nye lønsystemer efterleveres i praksis. Den lokale løndannelse skal bidrage til at understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Samtidig bør den lokale løndannelse medvirke til at understøtte den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse samt at løse de ubalancer, der kan opstå mellem personalegrupper i en offentlig sektor, der skal tilpasse sig en dynamisk samfundsudvikling.

Midlerne til lokal løndannelse er ikke en eksakt størrelse og kan blive tilpasset løbende ud fra de lokale muligheder og behov. Parterne har dog en forventning om, at der løbende prioriteres midler til lokal løndannelse.

Den lokale løndannelse kan aftales for den enkelte medarbejder, for grupper af medarbejdere eller via forhåndsftaler.

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af institutionernes økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Den lokale løndannelse normeres ikke af en af parterne centralt aftalt minimum- eller maksimumpulje. Den lokale løndannelse normeres heller ikke gennem centrale direktiver fra én af parterne om kun at udmønte tillæg som bonus, varige tillæg eller lignende.

I tilknytning til ovenstående erklærer Finansministeriet, at en overordnet myndighed efter almindelige regler om forholdet mellem myndigheder om nødvendigt kan komme med bindende udmeldinger til konkrete institutioner.

Finansministeriet forventer, at der kun i særlige tilfælde vil være behov herfor.

4. Periodedrøftelser

Teknisk, sproglig og strukturel modernisering af rammeaftalen om nye lønsystemer

De nye lønsystemer i staten har eksisteret i mere end 20 år. Gennem en længere årrække er der blevet justeret og suppleret i Rammeaftalen om nye lønsystemer, hvilket har medført, at aftalen og det tilknyttede regelgrundlag i dag kan opleves mindre overskuelig og vanskeligt at anvende i praksis.

De centrale parter er derfor enige om at iværksætte et fælles arbejde i den kommende overenskomstperiode med henblik på at gennemføre en teknisk, sproglig og strukturel modernisering af Rammeaftalen om nye lønsystemer. Moderniseringen skal understøtte en mere stringent opbygning samt en tydeligere opdeling mellem bestemmelser rettet mod henholdsvis de centrale parter og de lokale parter.

Drøftelserne afsluttes inden 1. april 2027.

Videreudvikling af loenoverblik.dk

Parterne er enige om at videreudvikle funktionaliteten af loenoverblik.dk i overenskomstperioden, så de relevante informationer er tilgængelige for parterne.

Bilag D. Aftale om Fritvalgs Lønkonto

Kapitel 1. Aftalens dækningsområde

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Kapitel 2. Fritvalgsperioden

§ 2. Fritvalgsperioden løber fra den 1. januar til den 31. december.

Kapitel 3. Fritvalgsbidrag

§ 3. Der kan i de enkelte overenskomster og aftaler være aftalt midler afsat som fritvalgsbidrag.

§ 4. For ansatte, der er berettiget til ferietillæg efter ferieloven, afsættes månedligt 2,30 pct. af den ansattes løn som fritvalgsbidrag.

Stk. 2. For statsansatte på Færøerne og tjenestemandsansatte med fast tjenestested i Grønland, der holder ferie med løn, afsættes månedligt 1,71 pct. af den ansattes løn som fritvalgsbidrag.

Stk. 3. For ansatte, der får feriegodtgørelse efter ferielovens § 16, stk. 3, afsættes månedligt 0,60 pct. af den ansattes løn som fritvalgsbidrag.

§ 5. Ansatte, der er omfattet af ferieaftalens kapitel 4, optjener 2,60 pct. af den ansattes løn i kalenderåret (optjeningsåret). Beløbet afsættes som fritvalgsbidrag ved den følgende fritvalgsperiodes begyndelse efter optjeningsåret.

§ 6. For ansatte, der er berettigede til seniordage efter aftale om fritvalgsdag og seniordage, afsætter ansættelsesmyndigheden månedligt 1,0 pct. af den ansattes løn som fritvalgsbidrag.

§ 7. Fritvalgsbidrag indgår ikke i den ferieberettigede løn, og der ydes ikke pension af fritvalgsbidragene.

Kapitel 4. Valg forud for fritvalgsperioden

§ 8. Den ansatte kan hvert år inden 1. oktober, med virkning fra næstkommende fritvalgsperiode, disponere over fritvalgsbidraget på følgende måder:

1. Løbende udbetaling sammen med lønnen, eller
2. Opsparing inden for kalenderåret til anvendelse i forbindelse med afholdelse af frihed, jf. § 9, eller
3. Løbende indbetaling til den pensionsordning, hvortil den ansattes pensionsbidrag indbetales. For tjenestemænd og andre ansatte med optjening af tjenestemandspension sker indbetaling til den supplerende pensionsordning.

Stk. 2. Tager den ansatte ikke stilling efter stk. 1, bliver midlerne udbetalt løbende med den ansattes løn.

Stk. 3. Fritvalgsbidrag efter § 5 opspares efter stk. 1, nr. 2.

Kapitel 5. Vilkår ved udbetalinger

§ 9. Den ansatte kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at den ansatte holder fri, f.eks. ved ferie, særlige feriedage, fritvalgsdag og seniordage med lønfradrag og overenskomstmæssige fridage.

Stk. 2. Den ansatte skal give arbejdsgiver besked om udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer og frister for administrationen af udbetalinger.

Stk. 3. Den ansatte vælger størrelsen på udbetalingen, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end indeståendet.

§ 10. Der ydes ikke pension af udbetalinger fra Fritvalgs Lønkontoen eller af de løbende udbetalinger af fritvalgsbidrag.

Kapitel 6. Vilkår ved udløb af fritvalgsperioden og ved fratræden

§ 11. Henstår der midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af fritvalgsperioden, udbetales disse ved fritvalgsperiodens udløb.

Stk. 2. Den ansatte kan vælge, at ubrugte midler i stedet indbetales til pensionsordningen.

§ 12. Ved fratræden opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling.

Stk. 2. Ved fratræden afregnes optjent tilgodehavende efter § 5 kontant til den ansatte. Beløbet beregnes forholdsmæssigt af den ansattes løn i optjeningsåret (kalenderåret).

Kapitel 7. Ikrafttræden

§ 13. Aftalen har virkning fra den 1. januar 2028.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

Bilag E. Aftale om fritvalgsdag og seniordage

Kapitel 1. Aftalens dækningsområde

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Aftalen gælder endvidere for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. Aftalen omfatter ikke timelønnede.

Kapitel 2. Ret til fritvalgsdag uden løn

§ 2. Ansatte har ret til 1 fritvalgsdag uden løn om året fra og med 1. januar i det kalenderår, hvor den ansatte fylder 41 år.

Stk. 2. Ansattes ret til 1 fritvalgsdag uden løn om året bortfalder 31. december i kalenderåret forud for, at den ansatte opnår ret til seniordage uden løn, jf. § 3, stk. 1 og 2.

Stk. 3. Afviklingen af fritvalgsdagen kan ske som en hel dag eller som brøkdelt af en dag.

Stk. 4. Fritvalgsdagen afholdes uden løn, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Kapitel 3. Ret til seniordage uden løn

§ 3. Ansatte har ret til 4 seniordage uden løn om året fra og med 1. januar i det kalenderår, hvor de fylder 62 år, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente i Danmarks Fængsler har ret til 4 seniordage uden løn om året fra og med 1. januar i det kalenderår, hvor der er 5 år til den ansattes enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 3. Seniordagene skal afvikles som hele fridage.

Stk. 4. Seniordagene afholdes uden løn, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 5. Ret til seniordage uden løn gælder ved siden af de seniorordninger, der er nævnt i aftalen om seniorordninger.

Kapitel 4. Afvikling af fritvalgsdag og seniordage

§ 4. Den ansatte skal i så god tid som muligt give besked til ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende ønsker at afvikle en fritvalgsdag eller seniordage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår fritvalgsdagen eller seniordagene skal afvikles. Ansættelsesmyndigheden skal så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Stk. 3. En ikke-afholdt fritvalgsdag eller ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftaler dem overført til det efterfølgende kalenderår.

Stk. 4. Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sin fritvalgsdag eller sine seniordage i kalenderåret, fordi ansættelsesmyndigheden har undladt at fastsætte, hvornår fritvalgsdagen eller seniordagene skulle afvikles, overføres en ikke-afholdt fritvalgsdag eller ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Kapitel 5. Ikrafttræden mv.

§ 5. Aftalen har virkning fra den 1. januar 2028.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 16. december 2024 om seniorbonus og seniordage samt tillæg af 5. september 2024 til protokollat af 4. december 2023 om trepartsaf tale om ekstraordinært lønloft til fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente i kriminalforsorgen.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029.

Bilag F. Ændring af bestemmelser om opsparingsdage

Parterne er enige om, at minimum for opsparingsdage i relevante aftaler ændres fra 74 timer til 111 timer.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

Statens arbejdstidsaftale § 11, stk. 2, ændres til:

”Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparringstimer/ -dage, dels for den til enhver tid værende opsparring af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 111 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholds-mæssig del heraf.”

Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentlig Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S-fællesoverenskomsten) § 10, stk. 3, ændres til:

”Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparringstimer/ -dage, dels for den til enhver tid værende opsparring af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 111 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholds-mæssig del heraf.”

Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten) § 10, stk. 3, ændres til:

”Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparringstimer/ -dage, dels for den til enhver tid værende opsparring af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 111 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholds-mæssig del heraf.”

Samme ændring gennemføres i tilsvarende bestemmelser i andre overenskomster og aftaler mv., der er indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet med de underskrivende centralorganisationer eller tilsluttede organisationer.

Aftale om opsparingsdage af 5. maj 2015 ophæves.

Bilag G. Ændring af aftale om ferie

Kapitel 1. Dækningsområde

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. For ansatte, der er omfattet af overenskomst for speciallæger mv. i staten, gælder alene bestemmelserne i kapitel 4 om særlige feriedage.

Kapitel 2. Timelønnede

§ 2. Timelønnede følger ferieloven.

Stk. 2. Timelønnede, der har ret til fuld løn under sygdom, er herudover omfattet af bestemmelserne i kapitel 4 om særlige feriedage.

Stk. 3. Ved en timelønnet medarbejders overgang til månedslønsansættelse foretages fradrag i lønnen efter bestemmelsen i § 8, når medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse.

Kapitel 3. Månedslønnede

§ 3. Månedslønnede følger ferieloven med de afvigelser, der er anført i §§ 4-11.

Optjening af ferie

§ 4. Den ansatte optjener ret til ferie med løn i fraværperioder, hvor der ikke udbetales løn, men hvor der fortsat optjenes pensionsret.

Stk. 2. Den ansatte optjener endvidere ret til ferie med løn under fravær som følge af:

1. Tjenestefrihed uden løn i de første 6 måneder af tjenestefrihedsperioden.
Det er en forudsætning, at den ansatte genindtræder i tjenesten inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, hvori ferien skal være afholdt, og at ferien afvikles inden udløbet af samme ferieafholdelsesperiode, medmindre afviklingen udsættes i henhold til andre bestemmelser i ferieloven.
2. Tjenestefrihedsperioder uden løn af højst 1 års varighed, hvor den ansatte gennemgår en uddannelse, der efter ansættelsesmyndighedens skøn er af betydning for den pågældendes beskæftigelse.
3. Militærtjeneste af højst 1 måneds varighed.

Stk. 3. Hvis den ansatte har haft lønnet beskæftigelse i de i stk. 2 nævnte fraværperioder, fradrages den optjente feriegodtgørelse i den løn, der udbetales under ferie.

Stk. 4. Hvis tilgodehavende ferie ved en tjenestefrihedsperiodes begyndelse er konverteret til feriegodtgørelse, og den ansatte efter genindtræden vælger at afvikle den således afregnede ferie som ferie med løn, modregnes den udbetalte feriegodtgørelse i den løn, der udbetales under ferien.

Omlægning af ferie

§ 5. Hvis planlagt ferie omlægges uden den ansattes samtykke med et varsel på mindre end 3 måneder (hovedferie), henholdsvis 1 måned (øvrige ferie), ydes en kompensation på 1,8 times betalt frihed for hver omlagt feriedag.

Stk. 2. Hvis omlægningen sker efter feriens påbegyndelse, udgør kompensationen 3,6 times betalt frihed for hver omlagt feriedag.

Overført ferie i forbindelse med fratræden

§ 6. En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at holde overført ferie i opsigelsesperioden.

§ 7. Når en ansat fratræder, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i en ferieafholdelsesperiode. Feriegodtgørelse for eventuelle feriedage ud over dage optjent til afholdelse i indeværende ferieafholdelsesperiode udbetales til den ansatte, jf. ferielovens §§ 15 og 26, stk. 3.

Stk. 2. Overgår den ansatte til anden ansættelse inden for aftalens dækningsområde, kan den ansatte og den nye ansættelsesmyndighed dog indgå skriftlig aftale om, at sådanne feriedage i stedet overføres til det nye ansættelsesforhold.

Ferie uden løn

§ 8. For ansatte, der holder ikke-optjent ferie eller ferie optjent hos en anden ansættelsesmyndighed, foretages et lønfradrag på 7,4/1924 af årslønnen pr. feriedag. For deltidsansatte reduceres fradraget forholdsmæssigt.

Ferie, løn, særlig feriegodtgørelse mv.

§ 9. Deltidsansatte, der har udført tjeneste ud over den fastsatte beskæftigelsesgrad, uden at dette er blevet betalt som overarbejde, har krav på almindelig feriegodtgørelse på 12½ pct. af merarbejdsgodtgørelsen.

§ 10. I stedet for ferietillæg efter ferieloven har den ansatte krav på særlig feriegodtgørelse, der beregnes som 2,02 pct. af

- den skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsperioden
- arbejdsmarkedsbidrag
- den ansattes egetbidrag til ATP

med fradrag af

- udbetalt særlig feriegodtgørelse

- merarbejdsbetaling til deltidsansatte, der har givet grundlag for udbetaling af feriegodtgørelse på 12½ pct., jf. § 9
- feriegodtgørelse af merarbejdsbetaling som nævnt under 5).

Stk. 2. Særlig feriegodtgørelse udbetales enten 2 gange årligt eller samtidig med at den dertil svarende ferie begynder.

Stk. 3. Særlig feriegodtgørelse, der udbetales 2 gange årligt, forfalder for perioden 1. september til 31. maj til betaling ultimo maj, mens særlig feriegodtgørelse for perioden 1. juni til 31. august forfalder til betaling ultimo august.

Stk. 4. Udbetalt særlig feriegodtgørelse modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang den ansatte ikke har afviklet ferie svarende til den udbetalte særlige feriegodtgørelse.

Stk. 5. Ansatte på Færøerne har krav på særlig feriegodtgørelse der udgør 1,5 pct. af beregningsgrundlaget i stk. 1.

Stk. 6. Særlig feriegodtgørelse, der optjenes i perioden fra den 1. januar 2027 til den 31. december 2027, og som ikke er udbetalt senest den 1. januar 2028, skal udbetales ved førstkommende lønudbetaling efter den 1. januar 2028.

Pr. 1. januar 2028 ophæves § 10.

Sygdom under ferie

§ 11. Hvis en ansat bliver syg under ferien, kan ferien – efter ansættelsesmyndighedens skøn – suspenderes helt eller delvis, når særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelsen af, om ferien skal suspenderes, skal der fx tages hensyn til, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på en rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst under tjenesten før feriens påbegyndelse.

Stk. 2. Det er ansættelsesmyndighedens afgørelse, om sygdommen kræves dokumenteret ved lægeerklæring. Ansættelsesmyndigheden fastsætter tidspunktet for afvikling af erstatningsferien.

Kapitel 4. Særlige feriedage

§ 11a. For særlige feriedage gælder reglerne i kapitel 3 med de fravigelser, der følger af §§ 12 - 18.

Pr. 1. januar 2028 gælder:

§ 11a. For særlige feriedage gælder reglerne i kapitel 3 med de fravigelser, der følger af §§ 12 - 14.

§ 12. Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener en ansat, der har ret til fuld løn under sygdom, 0,42 særlig feriedag med løn for hver måneds ansættelse i optjeningsåret (kalenderåret), svarende til 5 dage pr. år. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

Stk. 2. Særlige feriedage afvikles i det år, der går fra 1. maj til 30. april (afholdelsesperioden for særlige feriedage), og som følger efter optjeningsåret (kalenderåret).

Stk. 3. Særlige feriedage optjent i 2026, kan afvikles 1. maj 2027 til 31. december 2027.

Stk. 4. Særlige feriedage optjent i 2027, kan afvikles 1. januar 2028 til 31. december 2028.

Pr. 1. januar 2028 gælder:

§ 12. Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener en ansat, der har ret til fuld løn under sygdom, ret til at holde 0,42 særlig feriedag uden løn for hver måneds ansættelse i optjeningsåret (fra den 1. januar til den 31. december), svarende til 5 dage pr. år. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

Stk. 2. Særlige feriedage afvikles fra 1. januar til 31. december (afholdelsesperioden for særlige feriedage), i det år som følger efter optjeningsåret. Ved afvikling foretages et lønfradrag pr. påbegyndt arbejdstime som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget. For deltidsansatte reduceres fradraget forholdsmæssigt.

§ 13. Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage inden for den pågældende afholdelsesperiode for særlige feriedage fastlægges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.

Stk. 2. Afvikling kan ske som enkeltdage eller som brøkdele af dage.

Stk. 3. Hvis dagene ikke er holdt og afviklingstidspunktet ikke er fastlagt, jf. stk. 1, senest 1. januar, kan ansættelsesmyndigheden varsle dagene afholdt med 1 måneds varsel.

Stk. 4. Den ansatte kan alene afvikle særlige feriedage, som er optjent hos arbejdsgiveren efter § 12, eller efter aftale er overført fra et tidligere ansættelsesforhold efter § 16. Særlige feriedage kan ikke afholdes på forskud.

Pr. 1. januar 2028 gælder:

§ 13. Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage inden for den pågældende afholdelsesperiode for særlige feriedage fastlægges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.

Stk. 2. Afvikling kan ske som enkeltdage eller som brøkdele af dage.

Stk. 3. Særlige feriedage afvikles uden løn, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 4. Hvis dagene ikke er holdt, og afviklingstidspunktet ikke er fastlagt efter stk. 1, senest 1. september, kan ansættelsesmyndigheden varsle dagene afholdt med 1 måneds varsel, medmindre dagene er opsparet, jf. § 14.

Ansættelsesmyndigheden kan ikke varsle flere særlige feriedage til afvikling, end den ansatte på varselingstidspunktet kan dække med afsatte midler på sin Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 5. Den ansatte kan alene afvikle særlige feriedage som er optjent hos arbejdsgiveren. Særlige feriedage kan ikke afholdes på forskud.

§ 14. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan dog såvel forud for som i løbet af afholdelsesperiode for særlige feriedage aftale, at særlige feriedage ikke afvikles, men godtgøres kontant til den ansatte ved udløbet af afholdelsesperioden for særlige feriedage, jf. § 17.

Pr. 1. januar 2028 ophæves § 14.

§ 15. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan endvidere aftale, at særlige feriedage, som ikke er afviklet ved udløbet af afholdelsesperioden for særlige feriedage, overføres til afvikling i en senere afholdelsesperiode for særlige feriedage.

Stk. 2. Indgås der ikke aftale i henhold til stk. 1, godtgøres tilgodehavende særlige feriedage kontant til den ansatte ved udløbet af afholdelsesperioden for særlige feriedage, jf. § 17.

Pr. 1. januar 2028 ændres § 15 til følgende:

§ 14. Den ansatte kan opspare op til 15 særlige feriedage til afvikling i en senere afholdelsesperiode for særlige feriedage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale, at den ansatte kan opspare yderligere særlige feriedage til afvikling i en senere afholdelsesperiode for særlige feriedage.

Stk. 3. Afvikling af opsparede særlige feriedage sker efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Stk. 4. Opspærede særlige feriedage afvikles uden løn, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

§ 16. Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til den ansatte, jf. § 17, medmindre dagene efter aftale overføres til en ny ansættelsesmyndighed efter bestemmelserne i § 7, stk. 2.

Pr. 1. januar 2028 ophæves § 16.

§ 17. Kontant godtgørelse for særlige feriedage udgør 2 ½ pct. af den ferieberettigende løn i optjenningsåret (kalenderåret).

Stk. 2. For hver afholdt særlig feriedag nedsættes godtgørelsen forholdsmæssigt.

Stk. 3. Hvis den kontante godtgørelse tillige omfatter overførte særlige feriedage, forhøjes godtgørelsen med ½ pct. for hver overført dag.

Pr. 1. januar 2028 ophæves § 17.

§ 18. Til ansatte, der ved afholdelse af særlige feriedage har en anden beskæftigelsesgrad end i optjeningsåret (kalenderåret), ydes lønnen under afholdelse af særlige feriedage med samme brøkdel, som tjenesten i optjeningsåret (kalenderåret) gennemsnitligt har udgjort.

Pr. 1. januar 2028 ophæves § 18.

§ 19. Bestemmelserne i kapitel 4 kan fraviges for personalegrupper inden for undervisningsområdet, der er omfattet af Lærernes Centralorganisations (eller herunder hørende organisationers) forhandlingsret og for personalegrupper på Det Kongelige Teater, der er omfattet af CO10's (eller herunder hørende organisationers) forhandlingsret, i det omfang de forhandlingsberettigede parter indgår aftale herom.

Kapitel 5. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 20. Aftalen har virkning fra 1. april 2026. Samtidig ophæves aftale af 17. maj 2024 om ferie.

Stk. 2. Supplerende bestemmelser, som på tjenestemandsområdet måtte være aftalt i medfør af ferieaftalen af 2. maj 1997, § 16, eller tilsvarende bestemmelser i tidligere ferieaftaler, opretholdes, indtil de måtte blive opsagt i overensstemmelse med de herom gældende regler.

Stk. 3. De hidtil gældende særlige feriebestemmelser for udsendte tjenestemænd i udenrigstjenesten opretholdes, indtil andet måtte blive aftalt.

Kapitel 6. Opsigelse

§ 21. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til 31. marts, dog tidligst 31. marts 2029.

Bilag H. Barns sygdom

I fællesoverenskomsterne (OAO, LC/CO10) affattes § 14 således:

”§ 14. Barns 1., 2. og 3. sygedag (fælles regelsæt)

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1., 2., og 3. hele sygedag, når:

1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. Forholdene på tjenestestedet tillader det
3. Barnet er under 18 år og
4. Barnet er hjemmeværende

Stk. 2. Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde fri med løn i de resterende arbejdstimer den pågældende dag, hvis betingelserne i stk. 1, er opfyldt.

Stk. 3. Den ansatte får under tjenestefriheden efter stk. 1, en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

Stk. 4. Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 1 for den enkelte ansatte.”

Samme ændring gennemføres i tilsvarende bestemmelser i andre overenskomster og aftaler mv., der er indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet med de underskrivende centralorganisationer eller tilsluttede organisationer.

Bilag I. Yderligere løn- og pensionsret under orlov efter barselsaftalen

For børn født eller modtaget 1. april 2026 eller senere gælder følgende:

1. Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i barselsaftalen

Parterne er enige om at implementere bestemmelserne i Administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage af 2. juli 2025 i barselsaftalen.

2. Lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

Parterne er enige om, at der i barselsaftalens § 5 efter, stk. 2, indsættes et nyt stykke, der bliver stk. 3.:

»Stk. 3. Far/medmor har ret til fravær med løn i op til 8 uger i de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet, når mor har overdraget sin ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens § 7a.«

Stk. 3-4 bliver herefter stk. 4-5.

Parterne er enige om, at efter § 5a indsættes:

§ 5 b. Fravær indtil 10 uger efter fødslen for sociale forældre

En social forælder har ret til fravær med løn i op til 8 uger i de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet, når mor har overdraget sin ret til fravær og barselsdagpenge efter barselslovens § 23b, stk. 1 og 2.«

Parterne er enige om, at efter § 6a indsættes:

§ 6 b. Fravær efter den 10. uge efter fødslen for sociale forældre og nærtstående

En social forælder, som har fået overdraget fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 23b, stk. 3, fra en retlig forælder, har ret til løn i op til 10 uger.

Stk. 2. Et nærtstående familiemedlem, som har fået overdraget fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 23c, stk. 1, fra en forælder omfattet af barselslovens § 21c, har ret til løn i op til 10 uger.

Stk. 3. En social forælder, som har fået overdraget fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 14a, stk. 2, fra en retlig flerlingeforælder, har ret til løn i op til 13 uger. Et nærtstående familiemedlem, som har fået tildelt fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 14a, stk. 3, fra en retlig flerlingeforælder, har tilsvarende ret til løn i op til 13 uger.

Stk. 4. En social forælder og nærtstående familiemedlemmer har ret til ugerne med løn i barselsaftalens § 6, stk. 2, i samme omfang, som de har fået overdraget fravær med barselsdagpenge efter hhv. barselslovens § 23b, stk. 3, og barselslovens § 23c, stk. 1, jf. § 21c.«

I barselsaftalens § 7, stk. 1, efter denne aftales »§§ 5 og 6 samt denne aftales §§ 5a og 6a« indsættes » og §§ 5b og 6b«.

Endvidere er parterne enige om, at under fravær uden løn har sociale forældre og nærtstående familie-medlemmer ret til pensionsbidrag fra arbejdsgiver efter reglerne i barselsaftalens § 13.

3. Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold

Parterne er enige om, at hvis en far, medmor, adoptant eller forælder, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale, ikke genoptager arbejdet under indlæggelsen af barnet eller tidligt hjemmeophold efter barselsaftalens § 8, kan retten til fravær med løn efter barselsaftalens § 5, stk. 2 og 3, og § 5a, stk. 2, aftalt i administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage inden for de første 10 uger efter fødslen, blive forlænget eller udskudt efter anmodning fra den ansatte.

Parterne er endvidere enige om, at det i aftalens § 8 præciseres, at ret til løn i den forlængede periode gælder i maksimalt 3 måneder.

4. En udvidelse af retten til fravær med løn efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlov) med 2 uger

Parterne er enige om at øge lønretten efter barselsaftalens § 6, stk. 2 og 4, og § 6 a, stk. 2, jf. det nedenfor aftalte om implementering af Administrationsgrundlag til aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, med 2 uger fra 6 til 8 uger.

5. Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed

Parterne er enige om at øge lønretten for forældre, som ikke bor sammen med den anden forælder, og som har eneforældremyndighed over barnet, jf. barselslovens § 21b, stk. 1, med 10 uger.

6. Ret til sædvanligt pensionsbidrag i den retsbaserede forlængelse af forældreorloven

Parterne er endvidere enige om, at der indbetales pensionsbidrag i den retsbaserede forlængelse af fraværet i op til 46 uger, jf. barselslovens § 10.

Der er i øvrigt enighed om at tilrette bestemmelsen redaktionelt for så vidt angår de hidtidige undtagelser til 32/46 ugers-grænsen.

7. Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn

Parterne er enige om at indføre en lønret for den efterlevende forælder i forbindelse med den anden forælders død under forudsætning af, at der med lovforslaget om ændring af barselsloven (Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn) – som er sendt i høring af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering den 7. januar 2026 – bliver vedtaget en dagpenge- og fraværsret for en tilsvarende periode dog højst i 12 uger.

Lønretten træder i kraft samtidig med lovens ikrafttrædelse forventeligt pr. 1. januar 2027.

Bilag J. Sammen om at nedbringe arbejdsrelateret stress på de statslige arbejdspladser

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel er afgørende for bæredygtige og velfungerende statslige arbejdspladser. Parterne ønsker at understøtte et langt og godt arbejdsliv og er derfor enige om, at det er en vigtig opgave at forebygge og nedbringe arbejdsrelateret stress.

Det fordrer drøftelser mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladsen at finde gode og virkningsfulde lokale løsninger på, hvordan de statslige arbejdspladser kan sætte øget fokus på trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø.

Drøftelserne skal tage afsæt i arbejdspladsvurderingen og/eller medarbejdertilfredshedsundersøgelsen samt bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Samtidig er det vigtigt med en løbende drøftelse af arbejdets tilrettelæggelse og organisering.

Derved løftes visionerne om et sundt arbejdsmiljø ind i drøftelserne om arbejdspladsens strategi, økonomi, interne politikker, retningslinjer m.v.

Samarbejdsudvalget skal systematisk drøfte arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress. Drøftelsen skal omhandle: 1) hvordan organisationen kan arbejde med og følge op på en sund arbejdskultur, 2) hvordan en tidlig indsats for at forebygge stress hos den enkelte kan iværksættes.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at understøtte samarbejdsudvalgenes drøftelser om forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress ved at igangsætte en særlig indsats herom i den kommende overenskomstperiode. Dette vil være forankret i Det Centrale Samarbejdsudvalg og blive implementeret af Samarbejdssekretariatet.

Bilag K. Revision af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at de i overenskomstperioden vil udvikle og tilbyde en revideret frivillig lederuddannelse med fokus på forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Parterne har aftalt, at uddannelsen skal udvikles med afsæt i gældende lovgivning og nyeste viden og forskning inden for psykisk arbejdsmiljø. Uddannelsen vil have særligt fokus på bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, forandringer med betydning for arbejdsmiljøet, lederens rolle og ansvar samt forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress.

Uddannelsen designes med en vekselvirkning mellem teori og praksis og med tæt kobling til lederens egen hverdag for at understøtte læring og relevans.

Uddannelsens form og omfang tilrettelægges under hensyntagen til indhold, pris, målgruppe og eksisterende tilbud på markedet. Uddannelsen er deltagerfinansieret, og den vil derfor blive udbudt i et passende prisleje af hensyn til efterspørgslen.

Uddannelsen er en revision af den tidligere frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Den nye uddannelse udbydes fra ultimo 2027, med op til afvikling af 6 hold inden udgangen af 2029. Uddannelsen afløser den tidligere, hvis sidste kurser gennemføres i 2026.

Bilag L. Partsfælles konference om psykisk arbejdsmiljø for arbejdsleder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant (TR)

Parterne udvikler og afholder en fælles konference i overenskomstperioden.

Konferencen skal give viden om psykisk arbejdsmiljø, løfte det lokale samarbejde og den fælles organisatoriske læring på de statslige arbejdspladser ved, at arbejdsleder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant fra samme arbejdsplads inviteres til at deltage i fællesskab.

Der nedsættes en projektgruppe med repræsentanter fra parterne, der står for udvikling og gennemførelse af konferencen.

Deltagelse er gratis.

Bilag M. Aftale om lønforbedringer for visse tjenestemænd i lønramme 37 og 38

§ 1. Aftalens område

Aftalen omfatter

- a) tjenestemænd i lønramme 37 og 38, som 1. april 2027 er ansat i en stilling, der ved genbesættelse vil være omfattet af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten, jf. rammeaftalens § 1 og cirkulærebemærkningerne hertil samt rammeaftalens bilag 1, bortset fra militære tjenestemænd.
- b) cheflønstillæg til de i litra a) nævnte tjenestemænd, som er aftalt i henhold til §§ 6 og 7 i aftalen om chefløn.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Aftalen omfatter ikke cheflønstillæg, der er aftalt i henhold til bilag 1, § 2, til aftalen om chefløn.

§ 2. Forhøjelse af tillæg

Vedkommende ministerium iværksætter en forhøjelse af de § 1, litra b), nævnte tillæg på 22.682 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012) til de enkelte tjenestemænd på ministeriets område, jf. § 1, litra a).

Stk. 2. Vedkommende ministerium kan foretage modregning af den i stk. 1 nævnte forhøjelse i stillingsindehaverens cheflønstillæg, hvis forhøjelsen medfører, at der opstår lønmæssige ubalancer i forhold til øvrige chefer på ministerområdet.

§ 3. Pensionsbidrag

Hvis der hidtil er blevet indbetalt pensionsbidrag af det i § 1 nævnte cheflønstillæg, indbetales der pensionsbidrag med samme bidragsprocent af den i § 2 nævnte forhøjelse af cheflønstillægget.

§ 4. Ikrafttræden

Aftalen har virkning pr. 1. april 2027.

Bilag N. Afskaffelse af karenperiode med timelønsansættelse i OAO-S-fællesoverenskomst

Parterne er enige om at ændre formuleringen i OAO-S-fællesoverenskomst § 24 til:

”§ 24. Anvendelse af timeløn

Der kan ske ansættelse på timeløn, hvis det er bestemt i organisationsaftalerne.

Stk. 2. Ved eventuel overgang til ansættelse på månedsløn ved den samme institution indgår ansættelsen på timeløn om anciennitetsgivende.

Stk. 3. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.”

2. Nedenstående organisationsaftaler skal tilpasses som følge heraf:

- Organisationsaftale for rengøringsassistenter, sanitører, specialarbejdere og visse erhvervsuddannede m.fl. i staten mv., § 2
- Organisationsaftale for gartnere, dyrepassere, skov- og naturteknikere m.fl., § 2
- Organisationsaftale for lager- og handelsarbejdere i hovedstaden, § 2
- Organisationsaftale for køkkenmedhjælpere i staten mv., § 2

De nuværende karenbestemmelser i de pågældende organisationsaftaler erstattes med følgende bestemmelse:

”§ 2. Ansættelse

Ansættelse sker på månedsløn.

Stk. 2. Medarbejdere, der antages som afløsere under ferie, sygdom og lign. eller til anden midlertidig beskæftigelse, kan aflønnes med timeløn hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsbegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.”

Parterne er enige om at foretage samme ændring, hvis der findes andre aftaler med karenbestemmelser.”

3. Ændringen har virkning pr. 1. april 2027.

Bilag O. Frirejser for statens tjenestemænd med fast tjenestested i Grønland under CO10's og Akademikernes forhandlingsområde

Aftalen om frirejser for statens tjenestemænd med fast tjenestested i Grønland affattes som følgende:

”§ 1. Til tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med fast tjenestested i Grønland omfattet af CO10's og Akademikernes forhandlingsområde ydes efter 2 års tjeneste, regnet fra ansættelsen, og for hver efterfølgende tjenesteperiode af 2 års varighed (optjeningsperioden) én frirejse i forbindelse med ferie. I optjeningsperioden indgår alle perioder, hvori der ydes løn. I tilfælde, hvor der ydes tjenestefrihed uden løn, forlænges optjeningsperioden tilsvarende.

Stk. 2. Ansatte ved Kriminalforsorgen i Grønland er ikke omfattet af aftalen.

Stk. 3 Frirejsen ydes som én samlet rejse og kan ikke suppleres ved fornyet billetkøb.

Stk. 4. Til deltidsansatte tjenestemænd ydes frirejse kun, hvis den ugentlige arbejdstid er 30 timer eller derover.

Stk. 5. Frirejsen skal anvendes inden udgangen af 1. år af den efterfølgende optjeningsperiode, idet retten til frirejse for den pågældende optjeningsperiode ellers bortfalder.

Stk. 6. Frirejsen ydes til et af tjenestemanden valgt bestemmelsessted i eller uden for Grønland inden for et maksimumbeløb svarende til billetprisen tur/retur (turist/økonomiklasse) fra tjenestestedet til København. Eventuelle rabatter ydet af rejsebureauet skal om muligt udnyttes.

Eventuel kompensation for forsinket eller aflyst fly tilfalder arbejdsgiver.

Stk. 7. Ydelse af frirejse omfatter alene rejsehjemmel i forbindelse med frirejsen. Taxakørsel, billeje, forplejning o.l. er ikke omfattet af ydelsen.

Stk. 8. Rejsetid under frirejsen medregnes ikke som arbejdstid.

Stk. 9. Retten til frirejse bortfalder, hvis tjenestemanden inden for optjeningsperioden opnår frirejse i kraft af sin ægtefælles – eller dermed ligestillede – ansættelsesvilkår.

§ 2. Retten til frirejse er personlig og kan ikke overdrages. En eventuel ikke-udnyttet frirejse godtgøres ikke.

Stk. 2. Retten til frirejse omfatter tillige tjenestemandens ægtefælle - eller dermed ligestillede – og børn under 18 år, som indgår i tjenestemandens husstand.

En ægtefælles eventuelle børn, som ikke indgår i tjenestemandens husstand, er ikke omfattet af nærværende aftale, medmindre børnene i kraft af ægtefællens ansættelsesforhold ville være omfattet af ret til frirejse.

Stk. 3. En familierejse skal så vidt muligt foretages samlet.

Stk. 4. Inden for nærværende aftales bestemmelser kan der inden for et kalenderår kun ydes én frirejse. Dette gælder, uanset om frirejsen ydes i kraft af egen frirejseret eller i kraft af eventuel ægtefælles frirejseret.

Stk. 5. I forbindelse med frirejser kan der vederlagsfrit medtages sådan bagage, som rejsehjemmelen giver adgang til vederlagsfrit at medbringe.

Stk. 6. Tjenestemanden og eventuel medfølgende familie er selv ansvarlig for eventuel rejseforsikring.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 3. Aftalen har virkning fra 1. april 2026 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2029.

Samtidig ophæves nuværende aftale om frirejser.”

Bilag P. Ændringer i aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten

1. §§ 13-16 udgår
2. Som nye §§ 13-15 indsættes nedenstående
3. Nummereringen af aftalens efterfølgende bestemmelser konsekvensrettes i overensstemmelse hermed

1. § 13. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om fortolkningen af aftalen eller påstande om brud på dens bestemmelser søges først løst ved lokal drøftelse i institutionens samarbejdsudvalg. Kan uoverensstemmelsen ikke løses her, og er der et hovedsamarbejdsudvalg, behandles det af hovedsamarbejdsudvalget med henblik på afklaring og løsning.

Stk. 2. Kan der ikke findes en lokal løsning, kontaktes Samarbejdssekretariatet med henblik på rådgivning og afklaring af, om uoverensstemmelsen kan søges løst ved drøftelse i (hoved)samarbejdsudvalget.

Stk. 3. Opnås der ikke enighed i (hoved)samarbejdsudvalget forelægges uoverensstemmelsen til afgørelse i Samarbejdsnævnet efter aftalens § 15.

2. § 14. Brud på informationspligten

Ved brud på informationspligten, jf. § 3, stk. 2 og 3, kan medarbejdersiden fremsætte en skriftlig anmodning til ledelsen om, at forpligtelsen skal overholdes.

Stk. 2. Anmodning efter stk. 1 fremsendes ligeledes til Samarbejdssekretariatet. Samarbejdssekretariatet kontakter herefter parterne i institutionens samarbejdsudvalg med henblik på at afklare uoverensstemmelsen.

Stk. 3. Ledelsen har en frist på 1 måned fra modtagelsen af anmodningen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

Stk. 4. Er sagen ikke bilagt inden for fristen i stk. 3, kan medarbejdersiden indgive en klage til centralorganisationerne med kopi til Finansministeriet. Herefter har centralorganisationerne en frist på to uger til at videreføre sagen.

Stk. 5. Senest fire uger efter videreførelse efter stk. 4 skal uoverensstemmelsen være forsøgt bilagt ved et møde mellem centralorganisationerne og Finansministeriet.

Stk. 6. Opnås der ikke en løsning kan centralorganisationerne, inden for en frist på fire uger efter det i stk. 5 nævnte møde, henvise sagen til endelig afgørelse i Samarbejdsnævnet jf. aftalens § 15.

Stk. 7. Ved brud på aftalens § 3, stk. 2 og stk. 3, kan Samarbejdsnævnet fastsætte passende sanktioner, fx en påtale eller idømmelse af bod. Bod kan, hvis de lokale parter er enige, bruges til samarbejdsfremmende foranstaltninger

Stk. 8. Fristerne i stk. 4-6 kan fraviges ved aftale mellem samarbejdsaftalens parter.

3. § 15. Samarbejdsnævnet

Samarbejdsnævnets opgave er at behandle og afgøre sager om fortolkning af og brud på samarbejdsaftalen.

Stk. 2. Samarbejdsnævnet består af seks medlemmer og en opmand. Tre medlemmer udpeges af Finansministeriet og tre medlemmer udpeges af centralorganisationerne. Parterne udpeger suppleanter.

Stk. 3. Som udgangspunkt skal parterne blive enige om udpegning af en opmand. Hvis der ikke kan opnås enighed, anmodes Arbejdsretten om at udpege denne.

Stk. 4. Opmandens rolle er at undersøge og afdække sagens faktiske omstændigheder samt at fremme enighed om en afgørelse blandt nævnets øvrige medlemmer. Hvis en sådan afgørelse ikke er mulig, træffer opmanden endelig afgørelse i sagen.

Stk. 5. Samarbejdsnævnet afsiger en motiveret kendelse, som er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne.

4. Klausul

Bestemmelserne §§ 13, 14 og 15 har virkning fra den 1. april 2026.

Bestemmelserne gælder til og med den 31. marts 2029, hvor de bortfalder uden yderligere varsel, og bestemmelserne fra aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten fra 2021 træder i kraft.

Bilag Q. Kompetenceudvikling

1. Justering og tilføjelse til aftalen om kompetenceudvikling

Parterne er enige om vigtigheden af, at det lokale arbejde med kompetenceudvikling sker systematisk og strategisk. Derfor justeres nuværende § 5 i aftalen om kompetenceudvikling, så den også omhandler udviklingsaktiviteter, idet det fremgår, at udviklingsmål omsættes i konkrete udviklingsaktiviteter.

I nuværende § 5 stk. 3 tilføjes udviklingsaktiviteter, således at det fremgår, at det er en gensidig forpligtelse at udviklingsaktiviteterne gennemføres og udviklingsmålene nås.

Nuværende § 8 om samarbejdsudvalgets rolle flyttes op som § 3, indholdet er uændret.

2. Præcisering af Aftale om Den Statslige Kompetencefond

I § 3 præciseres det, at midlerne i fonden udgøres af overenskomstmidler.

3. Parternes samarbejde om kompetenceudvikling i staten

Parterne er enige om at fortsætte det partsfælles samarbejde om kompetenceudvikling og om Kompetencesekretariatets opgaver og rolle i dette arbejde. Parterne vil fortsat følge og løbende drøfte udviklingen af sekretariatets rådgivningsaktiviteter i samarbejde med sekretariatet.

4. Videreførelse af OAO-indsatser

Parterne er enige om at videreføre indsatserne ”Bliv faglært” og ”Kompetencer for livet – Bedre til it, ord og tal”. Indsatserne finansieres af afsatte midler i OAO's fondsområde samt uforbrugte midler fra indsatserne i OK24-perioden. Midlerne er et supplement til andre økonomiske tilskud, der kan opnås i forbindelse med uddannelsesforløbene.

5. OAO-pilotprojekt

Parterne er enige om at afdække grundlaget for et eventuelt nyt OAO-øvrig-pilotprojekt: ”Tillidsbaseret opgaveløsning på de statslige arbejdspladser”. Afdækningen vil dels have fokus på dialog med relevante arbejdspladser og medarbejdergrupper med henblik på at indgå aftale om deltagelse i pilotprojektet; dels på præcisering af hvad pilotprojektet indebærer for deltagende arbejdspladser.

Såfremt parterne vurderer, at der er grundlag for pilotprojektet, gennemføres dette i perioden på et mindre antal statslige arbejdspladser. Det tilstræbes, at arbejdspladserne repræsenterer forskellige statslige sektorer, der rummer flere OAO-øvrige faggrupper. Den nærmere tilrettelæggelse, gennemførelse og evaluering fastlægges i en partsfælles projektgruppe, der nedsættes i regi af Kompetencesekretariatet.

Nogleprincipperne for indsatsen er at sætte medarbejdernes selvbestemmelse og faglige skøn i centrum; sikre kvaliteten i opgaveløsningen samt fremme dialogen herom mellem medarbejder og leder. Dette vil kræve klar kommunikation, forventningsafstemning og kompetenceudvikling af de implicerede parter på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten involveres i arbejdet efter behov med henblik på at fremme dialogen om pilotprojektet på arbejdspladsen.

Indsatsen finansieres af fondsmidlerne målrettet OAO-øvrige målgrupperne.

6. Rådgivning om kompetenceudvikling i AI

Parterne er enige om i perioden at skabe grundlag for nye rådgivningsaktiviteter i Kompetencesekretariatet som følge af de statslige arbejdspladsers udvikling og anvendelse af kunstig intelligens (AI) i opgaveløsningen.

Der gennemføres en række besøg på statslige arbejdspladser med henblik på, at parterne og sekretariatet får indblik i, hvordan der i praksis arbejdes med kompetenceudvikling i relation til AI. De indsamlede erfaringer fra arbejdspladsbesøgene kan anvendes til videreudvikling og kvalificering af sekretariatets rådgivningsaktiviteter. Formålet er at understøtte statslige arbejdspladsers strategiske arbejde med at identificere og udvikle relevante kompetencer til anvendelsen af AI i opgaveløsningen.

Initiativet sker i samarbejde med sekretariatet og indenfor rammerne af kompetenceaftalen og organiseringsaftalen. Parterne følger erfaringerne og drøfter behovet for eventuelle tilpasninger af rådgivningsaktiviteterne og supplerende viden i lyset af behov og efterspørgsel.

Bilag R. Tilvejebringelse af varigt aftalegrundlag i Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab

Aftale om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte officerer på lederniveau under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab

§ 1. Dækningsområde

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

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

§ 2. Lønssystemet mv.

Lønssystemet består af basisløn og forhåndsaftalte centrale tillæg.

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

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

Stk. 4. Såfremt der er aftalt eller aftales resultatløn, beskrives dette i særlige aftaler parterne imellem og i henhold til § 7.

§ 3. Basisløngrupper

Basislønnen er angivet i årligt grundbeløb.

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

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

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

Stk. 4. Officerer er inddelt i følgende funktionsniveauer:

- Laveste: Korpsmester (U312)
- Højere: Sektionsleder (U321) og Sektionschef (U322)
- Højeste: Sektionschef (U331 og U332)

§ 4. Funktion i højere stilling

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

§ 5. Funktionsstillæg

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

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

§ 6. Kvalifikationstillæg

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

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

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

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

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

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

§ 7. Resultatløn

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

§ 8. Engangsvederlag

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

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

§ 9. Uenighed

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

§ 10. Redningsberedskabstillæg

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

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

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

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

§ 11. Økonomisk godtgørelse for merarbejde

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

§ 12. Centralt aftalte funktionstillæg

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

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

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

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

§ 13. Ophør af centralt aftalte funktionstillæg

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

Stk. 2. Ved midlertidigt fravær fra stillingen vil der kunne ydes tillæg efter § 12 i indtil 3 måneder. Det er dog en forudsætning herfor, at det er overvejende sandsynligt, at officeren vender tilbage til stillingen, som berettiger ydelse af det funktionsbestemte tillæg.

§ 14. Lønregulering

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

§ 15. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

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

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

§ 16. Forhandling af engangsvederlag for U332

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

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

- Honorering af særlig indsats
- Resultatløn
- Honorering af merarbejde

§ 17. Afvigelser fra forhandlingsreglerne

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

- Udsendt eller udstationeret uden for Danmark som enkeltperson.
- Midlertidigt placeret i en stilling ved en international myndighed underlagt en udenlandsk chef.
- Placeret i en stilling ved en dansk myndighed uden for Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskabs område.

§ 18. Overgang til nyt lønsystem

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

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

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

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

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

§ 19. Klassificering

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

§ 20. Pension

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

Pensionsskyggeforløb

Anciennitetsbestemt forløb – 2-årige trin indtil sluttrin

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

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

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

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

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

Stk. 6. Pensionsbidraget af tillæg udgør 18,07 pct. Ansættelsesmyndighedens bidrag udgør 2/3, og 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

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

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

§ 20a. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

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

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

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

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

§ 21. Arbejdstid

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

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

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

§ 22. Ikrafttræden og opsigelse

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

Bilag S. Forenkling af reglerne om jubilæumsgratiale

I cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte i staten foretages følgende ændringer:

§ 1 ændres til:

Cirkulæret gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. Cirkulæret gælder ikke for ansatte omfattet af ”Cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte ved selvejende institutioner under Børne- og Undervisningsministeriet bortset fra frie grundskoler og frie kostskoler samt visse selvejende institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet”, samt ”Cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte i folkekirken.”

§ 2 ændres til:

”§ 2. Ansættelsesmyndigheden udbetaler et gratiale til ansatte, der har haft uafbrudt ansættelse inden for samme ansættelsesområde i 25, 40, 50 eller 60 år.

Stk. 2. Ancienniteten opgøres pr. påbegyndt måned.”

§ 4 ændres til:

”§ 4. Gratialet udgør 10.600 kr. ved 25 års ansættelse, 13.400 kr. ved 40 års ansættelse, 15.800 kr. ved 50 års ansættelse og 19.400 kr. ved 60 års ansættelse (grundbeløb pr. 1. april 2012). Beløbet procentreguleres.”

§ 5 ændres til:

”§ 5. Ansættelsesmyndigheden kan til gunst for den ansatte fravige bestemmelserne i §§ 2–4.”

§ 6 ændres til:

”§ 6. Cirkulæret træder i kraft den 1. april 2026.

Stk. 2. Finansministeriets cirkulære nr. 9111 af 15. april 2011 om jubilæumsgratiale til ansatte i staten (Perst.nr. 11-56-28) ophæves.

Stk. 3. Cirkulæret finder ikke anvendelse på gratialer, som efter hidtil gældende regler skal udbetales inden den 1. april 2028. For disse gratialer finder de hidtil gældende regler (Perst.nr. 11-56-28) fortsat anvendelse.”

Bilag T. Samarbejde om udvikling og forenkling af statens overenskomster og aftaler

Parterne er enige om at igangsætte et samarbejde om udvikling og forenkling af statens overenskomster og aftaler.

Statens overenskomster og aftaler skal være enkle, transparente og letforståelige for både medarbejdere og ledere. Samtidig skal det statslige overenskomst- og aftalesystem understøtte effektive statslige arbejdspladser, hvor der er tid og rammer til at løse vigtige kerneopgaver.

Parterne har derfor en væsentlig opgave i at bidrage til udvikling og forenkling.

Parterne er enige om at nedsætte en fælles arbejdsgruppe, der skal:

- Gennemføre redaktionelle ændringer og opdateringer i relevante overenskomster og aftaler. Det kan fx være sammenlægning af overenskomster eller aftaler samt ophævelse af bestemmelser, der ikke længere finder anvendelse. Det kan også være tilfældet, hvor aftalerne er åbenlyst forældede i lyset af samtiden.
- Udvikle og forenkle udvalgte aftalekomplekser, overenskomster og aftaler med inddragelse af relevante aktører, fx funktioner med ansvar for systemunderstøttelse, implementering og administration af overenskomster og aftaler på de statslige arbejdspladser og med involvering af de relevante forhandlingsberettigede parter.

Såfremt ændringer af overenskomster og aftaler giver anledning til mer- eller mindreudgifter, vil værdien af disse indgå i de relevante overenskomstpuljer ved næstkommende overenskomstforhandlinger.

Bilag U. Afskaffelse af pligtig afgangsalder for militære tjenestemænd

Parterne henviser til fælles faktaark med beregningseksempler, som kan findes på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens hjemmeside.

Ophævelse af aftaler om pligtig afgangsalder

Som konsekvens af afskaffelse af den pligtige afgangsalder for militære tjenestemænd ophæves den pligtige afgangsalder i følgende aftaler:

Offentligt Ansattes Organisationer - OAO

- Overenskomstaftale af 17. november 2024 mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hærens Konstabel- og Korporalforening for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven i Hæren.

Centralorganisationen af 2010 – CO10

- Aftale af 31. marts 1982 mellem Forsvarsministeriet, Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) og Statstjenestemændenes Centralorganisation II om aldersgrænser for afsked på grund af alder for militære tjenestemænd.
- Aftale af 28. maj 1982 mellem Forsvarsministeriet, Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) samt Statstjenestemændenes Centralorganisation II om aldersgrænser for afsked på grund af alder for militært personel, der er ansat til fuld tjeneste i hjemmeværnet.
- Organisationsaftale af 13. marts 2025 mellem Personelkommandoen, Centralorganisationen af 2010 – CO10 og Centralforeningen for Stampersonel for stampersonel af linjen og reserven samt elever i Forsvarsministeriet med tilhørende myndigheder.

Akademikerne

- Aftale af 31. marts 1982 mellem Forsvarsministeriet, Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) og Statstjenestemændenes Centralorganisation II om aldersgrænser for afsked på grund af alder for militære tjenestemænd.
- Aftale af 28. maj 1982 mellem Forsvarsministeriet, Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) samt Statstjenestemændenes Centralorganisation II om aldersgrænser for afsked på grund af alder for militært personel, der er ansat til fuld tjeneste i hjemmeværnet.
- Aftale 21. maj 1990 mellem Civilforsvarsstyrelsen og Forsvarsgruppen i AC om aldersgrænser for afsked på grund af alder for tjenestemandsansatte faste befalingsmænd i Civilforsvarskorpset.
- Aftale af 9. november 1987 mellem Civilforsvarsstyrelsen og Hovedorganisationen for Officerer i Civilforsvarskorpset (CO II) om aldersgrænser for afsked på grund af alder for tjenestemandsansatte befalingsmænd i graderne korpsmester og værkfører i Civilforsvarskorpset.

Ændring af aftale om førtidspensionsfradrag

Parterne er enige om følgende ændring i Aftale om førtidspensionsfradrag af 12. februar 2011, der er udsendt med Finansministeriets cirkulære af 26. marts 2015:

I § 2, stk. 2, ændres ”For tjenestemænd med en pligtig afgangsalder er fradraget:” til: ”For tjenestemænd med en pligtig afgangsalder, militære tjenestemænd og tidligere militære tjenestemænd, der er ressortoverført fra Forsvarsministeriet til Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab, er fradraget:”.