

## DEN SAMLEDE ØKONOMI PÅ DET STATSLIGE OMRÅDE

	1.4.2021	1.10.2021	1.4.2022	1.10.22	1.4.2023	1.10.23	I alt
<b>Generelle lønforbedringer</b>	<b>0,80</b>	<b>0,30</b>	<b>1,19</b>	<b>0,30</b>	<b>1,48</b>	<b>0,35</b>	<b>4,42</b>
Udmøntning fra reguleringsordning	0,00	0,00	0,36	0,00	0,27	0,00	0,63
Forbedringer i alt	0,80	0,30	1,55	0,30	1,75	0,35	5,05
<b>Andre formål, i alt</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,20</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,20</b>
<b>Forbedringer inkl. andre formål</b>	<b>0,80</b>	<b>0,30</b>	<b>1,75</b>	<b>0,30</b>	<b>1,75</b>	<b>0,35</b>	<b>5,25</b>
<b>--- Forudsætning for opgørelse af samlet udvikling i lønomkostninger ---</b>							
Reststigning	0,50	0,00	0,50	0,00	0,50	0,00	1,50
Samlet udvikling i lønomkostninger	1,30	0,30	2,25	0,30	2,25	0,35	6,75

### DE FÆLLES ELEMENTER I CFU-RESULTATET OG AKADEMIKERESULTATET AF 6. FEBRUAR 2021

Parterne i centralorganisationssamarbejdet (CFU) er Akademikerne, Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab (CO10 og LC) samt Offentligt Ansattes Organisationer (OAO). Centralorganisationerne dækker ca. 98% af alle statsansatte, idet det dog skal bemærkes, at Akademikerne formelt kun er tilsluttet CFU med sine ca. 9.500 tjenestemandsansatte medlemmer i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Alle overenskomstsansatte (ca. 73.000) dækkes af Akademikerforliget.

### OVERENSKOMSTSPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2021.

### PRÆAMBEL

Som noget nyt har parterne denne gang valgt at indlede forliget med en præambel, hvori indgår en række tilkendegivelser og hensigtserklæringer for partssamarbejdet i den kommende overenskomstperiode. Præambelen både understøtter resultatets indhold om fokus på udvikling af lønsystem, kompetenceudvikling, klima og tilføjer at der i perioden skal sættes fokus på anvendelsen af timelønsansættelser, vikarer, tidsbegrænsede- og deltidsansættelser.

### ØKONOMI

På **det statslige område** indebærer forliget, at reallønnen som minimum er sikret, da der er aftalt generelle lønforbedringer på 4,42 pct.

Den historisk store usikkerhed om den økonomiske udvikling indebærer, at skønnene for udmøntningen fra reguleringsordningen er ekstraordinært usikre. Udvikler økonomien sig dog som forudsat, kan de generelle lønforbedringer på det statslige område gennem udmøntninger fra reguleringsordningen øges med 0,63 pct.point op til 5,05 pct. i overenskomstperioden, og dermed vil der være udsigt til en reallønsfremgang. Den gennemsnitlige månedsløn for en akademiker kan øges med omkring 2.500 kr. i overenskomstperioden.

Det var navnlig håndteringen af den store økonomiske usikkerhed i lyset af Coronakrisen, som prægede optakten til dette års forhandlinger.

Begge parter var enige om, at usikkerheden skulle håndteres, og dette er sket indenfor den aftalte ramme.

Resultat af dette års forhandlinger er i realiteten en klassisk ramme, hvor reguleringsordningen videreføres, og dermed følger de statslige lønninger de private lønninger.

## **LØNFORBEDRINGER**

På det statslige område udmøntes de generelle lønforbedringer:

- 1. april 2021: 0,80 pct.
- 1. oktober 2021: 0,30 pct.
- 1. april 2022: 1,19 pct.
- 1. oktober 2022: 0,30 pct.
- 1. april 2023: 1,48 pct.
- 1. oktober 2023: 0,35 pct.

Alle lønforbedringer er procentvise stigninger i forhold til den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

## **ANDRE FORMÅL**

På **det statslige område** er der afsat 0,20 pct. point af rammen til andre formål. Det betyder, at der pr. den 1. april 2022 anvendes et beløb svarende til 0,20 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021.

Her er anvendt hovedsageligt midler til seniorbonus, sorgorlov og graviditetsbetæning fravær.

## **PARTNERSKABET FOR UDVIKLING AF ATTRAKTIVE OG BÆREDYGTIGE STATSLIGE ARBEJDSPLADSER**

Parterne er enige om, at der etableres et partnerskab mellem de centrale parter med fokus på den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser. Partnerskabet skal indhente fælles viden om aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser og kommer til at løbe over hele overenskomstperioden.

## **VIDEREUDVIKLING AF STATENS NYE LØNSYSTEMER**

Parterne er fortsat enige om, at de nye lønsystemer kan anvendes til at understøtte de statslige institutioners politikker, mål og opgavevaretagelse samt være accepterede af medarbejderne som rimelige og fair. Efter mere end 20 år med de nuværende lønsystemer har parterne hver for sig kunne konstatere, at dette ikke altid opleves således lokalt. Derfor er

der et fælles ønske om at videreudvikle lønsystemerne, så de fortsat understøtter hensigten og opleves rimelige og fair. I overenskomstperioden iværksættes et initiativ med det formål at indhente fælles viden- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse for herefter at drøfte, hvordan lønsystemet kan forbedres og videreudvikles til gavn for alle statslige arbejdspladser.

## **SENIORBONUS**

Der indføres for alle en ret til seniorbonus fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år på 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn, som udbetales årligt ved førstkomende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

Det er også muligt at konvertere seniorbonus til enten to seniordage eller et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn. Ønskes seniorbonussen konverteret, skal dette meddeles til arbejdsgiver senest den 1. oktober året inden seniorbonussen kommer til udbetaling.

## **STYRKET SENIORINDSATS**

Parterne er også enige om at styrke indsatsen for at understøtte et godt seniorarbejdsliv, så ældre medarbejdere finder det attraktivt at fortsætte i arbejde.

Denne indsats skal være lokalt forankret ude på arbejdspladserne og være en del af arbejdspladsens personalepolitik, som drøftes i samarbejdsudvalget i forbindelse med øvrige personalepolitiske drøftelser, herunder om arbejdspladsens strategiske kompetenceudvikling. I denne forbindelse kan samarbejdsudvalget fastlægge retningslinjer eller principper for seniorindsatsen.

## **ÆNDRINGER I YDELSESSAMMEN- SÆTNINGSAFTALEN**

Der er enighed om en række ændringer af ydelsessammensætningsaftalen, der udstikker rammerne for de bidragsdefinerede pensionsopsparinger.

For det første bliver det muligt at etablere sundhedsordninger, der har til formål at fremme forbyggende og helbredende indsatser i forhold til medlemmernes sundhed og arbejdsmiljø.

For det andet bliver det muligt at indføre en indfasningsordning for ansatte tæt på pensionsudbetalingsalderen ved etablering af depotsikring.

For det tredje åbnes op for at se bort fra ydelsessammensætningsaftalens krav vedrørende børnepension ved overflytning til anden pensionsordning.

Så bliver det i aftalen også præciseret, at depotsikringen bortfalder ved aktualisering af pensionen.

Det blev også præciseret, at pensionsudbetalingsalderen skal følge lovgivningen, navnlig for overgangsordningen, der bl.a. indebærer, at for de som har fået oprettet deres pensionsdepot før 2007 fortsat, har en pensionsudbetalingsalder på 60 år.

I perioden vil parterne også drøfte elementer, som hæmmer mobiliteten i forbindelse med jobskifte samt en modernisering af begunstigelsesbestemmelser i lyset af nye familieformer.

### **GRUPPELIV**

Gruppelivsordningen ændres for bl.a. tjestemænd således, at aldersgrænsen for børnesum flugter andre pensionsordninger, og derfor hæves aldersgrænsen fra 21 til 24 år.

### **KOMPETENCEUDVIKLING**

Ved OK18 skete en større omlægning af den partsfælles indsats for kompetenceudvikling af statens medarbejdere. Den Statslige Kompetencefond blev oprettet for at fremme individuel, kompetencegivende kompetenceudvikling. Fonden har i perioden vist sig at være en succes og har været meget værdsat blandt statens medarbejdere.

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres med samme økonomiske rammer som i OK18-perioden. Der er afsat 172 mio. kr. til Den Statslige Kompetencefond i OK21. Heraf udgør Akademikernes andel 86 mio. kr.

Parterne er enige om, at det lokale arbejde med kompetenceudvikling er et vigtigt anliggende. Derfor vil der i perioden blive gennemført særlige indsatser på tværs af statslige arbejdspladser. De særlige indsatser har fokus på:

- Det lokale arbejde med at styrke strategisk og systematisk tilgang til kompetenceudvikling med fokus på, hvordan de ansattes kompetencebehov og udvikling heraf konkret planlægges og fremmes.
- En indsats, der skal fremme seniorers muligheder for kompetenceudvikling.

### **FORHØJELSE AF GRUNDLØN I RAMMEAFTALE OM KONTRAKTANSÆTTELSE AF CHEFER OG UDVIDELSE AF DÆKNINGSOMRÅDET**

Der blev opnået enighed om et løft af grundlønnen i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten med virkning fra 1. april 2021 for stillinger indplaceret i løngruppe 1 via et løft af bunden af lønintervallet fra det nuværende 521.094 kr. – 575.745 kr. til 534.703 kr. – 575.745 kr.

Parterne har ydermere aftalt, at dækningsområdet for rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten udvides ved fremtidige ansættelser, således at aftalen dækker stiftskontorchefer på Folkekirkens område, samt institutioner under Kriminalforsorgen, dog undtaget område-direktørstillingerne.

### **OPSKRIVNING AF CHEFLØNSPULJER TIL DOMMERE M.FL.**

Parterne har aftalt en opskrivning af Domstolsstyrelsens cheflønspuljemidler

for dommere m.fl. over 3 år med 3.357.611 den 1. april 2021, 3.357.611, den 1. april 2022 og 3.357.611 den 1. april 2023.

### **OMKLASSIFICERINGER**

Parterne er enige om at løfte 11 områdechefstillinger i Kriminalforsorgen og ti stillinger som stiftskontorchef i Folkekirken fra lønramme 36 til lønramme 37. Samtidig er det aftalt, at de pågældende stillinger fremover skal omfattes af rammeaftale for kontraktansættelse af chefer.

### **SAMARBEJDSFORHOLD I FOLKEKIRKEN**

Kravet blev fremsat ud fra et ønske om, at folkekirken blev omfattet af "Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten". Folkekirkens organisatoriske opbygning og ledelsesstruktur bevirker, at en implementering af samarbejdsaftalen på folkekirkens område ikke kan ske uden tilpasninger. På den baggrund blev parterne enige om i perioden at undersøge muligheden for, at folkekirkens institutioner kan omfattes af samarbejdsaftalen, således at sker kan ske en egentlig forhandling ved overenskomstforhandlingerne 2024.

### **MEDARBEJDERINDDRAGELSE I GRØN OMSTILLING PÅ STATSLIGE ARBEJDSPLADSER**

Parterne er enige om, at den grønne omstilling bør understøttes via et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere for at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger.

Parterne er enige om, at fokus på grøn omstilling bør inkorporeres i de statslige arbejdspladseres nuværende og fremtidige opgaveløsning samt generelt i forhold til indretningen af de statslige arbejdspladser.

Parterne er enige om at understøtte samarbejdsudvalgenes drøftelser om grøn omstilling, og derfor vil grøn omstilling i perioden være et særligt fokusområde i

Det Centrale SU-udvalg, og blive implementeret af Samarbejdssekretariatet.

### **FORTSÆTTELSE AF 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.

### **MEDARBEJDERINDDRAGELSE I FORBINDELSE MED UDBUD, GENUDBUD OG UDLICITERING**

Der er mellem parterne aftalt en indsats, der tydeliggør, hvordan samarbejdsudvalgene inddrages i arbejdet med udbud, genudbud og udlicitering. Indsatsområdet forankres i Det Centrale SU-udvalg og Samarbejdssekretariatet.

Samtidig ændres "Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten", således at ledelsen i samarbejdsudvalget skal informere om både udbud, udlicitering og som et nyt punkt genudbud.

Parterne har derudover aftalt en revision af "Notat om SU-aftalens bestemmelser om ledelsens pligt til information og drøftelse i samarbejdsudvalget", herunder skal der ske en nærmere beskrivelse og eksemplificering af proportionaliteten mellem informationens indhold og tidspunktet for denne i forhold til den pågældende sags omfang og karakter.

### **ET STYRKET LOKALT SAMARBEJDE**

Samarbejdssekretariatet er et partsfællessekretariat, som rådgiver statslige samarbejdsudvalg. Parterne har ved OK21 aftalt, at Samarbejdssekretariatet videreføres.

Samarbejdssekretariatet tilføres herudover en ekstrabevilling for den kommende overenskomstperiode til målrettede partsfælles indsatser. En del af ekstrabevillingen øremærkes til indsatsområder i forhold til grøn omstilling, øget inddragelse af medarbejderne i forhold til udbud, genudbud og udlicitering, samt

understøttelse af/inspiration til samarbejdet mellem SU- og AMO-systemet i forhold til aktuelle emner inden for psykisk arbejdsmiljø.

### **TILLIDSREPRÆSENTANTER**

Tillidsrepræsentanter er afgørende for et velfungerende lokalt samarbejde, og derfor er det vigtigt, at tillidsrepræsentanten har det nødvendige rum for arbejdet i dagligdagen. I aftale om "Tillidsrepræsentanter i staten mv." fremgår, at ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter den tidsmæssige fordeling mellem sædvanlige opgaver og TR-opgaver. Ved OK21 har parterne aftalt, at ledelsen og tillidsrepræsentanten fremover også skal drøfte en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver. Drøftelsen mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten skal ske ved både nyvalg og genvalg som tillidsrepræsentant.

### **SORGORLOV**

Der er enighed om, at retten til sorgorlov i medfør af aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage i staten udvides, så begge forældre har ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Retten gælder ligeledes for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

I tilfælde hvor moderen under fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes ret til fravær med løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

I tilfælde af bortadoption inden den 32. uge efter fødslen, har begge forældre ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter bortadoptionen.

De aftalte ændringer skal ses i tilknytning til de af folketinget vedtagne ændringer til barselsloven og en række andre love, som blev vedtaget den 17. december 2020. De aftalte ændringer medfører, at der gives

ret til fuld løn i de perioder, hvor den gældende barsellovgivning giver ret til dagpenge. Forældrene havde indtil den aftalte udvidelse ved OK21 ikke ret til fuld løn under sorgorlov, men alene ret til dagpenge samt fravær efter barselsloven.

### **ANSÆTTELSE PÅ BRUDTE DATOER**

Der er enighed om, at ansættelser så vidt muligt sker fra den 1. i en måned, og at afskedigelser så vidt muligt sker til udgangen af en måned. Tilkendegivelsen indsættes som cirkulærebemærkning til aftalen om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd i staten.

### **TJENESTEREJSER**

Tjenesterejseaftalens formål er at dække de merudgifter, der er forbundet med en tjenesterejse. Derved er der ved planlægning af en tjenesterejse ofte kun fokus på at mindske udgiften til tjenesterejsten mest muligt. Dette bevirker, at den enkelte ansattes behov og ønsker ofte ikke kom i betragtning ved planlægningen af en tjenesterejse. Parterne er ved OK21 blevet enige om, at tilrettelæggelsen af en tjenesterejse fremadrettet skal ske både i forhold til den enkelte ansattes situation og behov samt i forhold til tjenestestedets forhold.

Herudover er parterne enig om, at tjenesterejseaftalen skal redigeres i perioden, idet udviklingen i infrastrukturen og trafikmønstre har skabt et behov for at opdatere aftalen.

### **BOLIGOPVARMNING**

Aftale om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse anvendes bl.a. i forbindelse med betaling for varme i de præsteboliger, som indeholder både privat bolig og tjenstlige lokaler.

Beregningsgrundlaget for varmesatsen blev oprindeligt fastlagt for ca. 30 år siden og reguleres alene i forhold til fjernvarmeindekset. Beregningen om reguleringen af varmesatsen er ikke tidssvarende. Parterne er derfor enige om at drøfte en

opdatering af regelsættet om boligopvarmning i perioden.

### **OVERENSKOMSTDÆKNING AF PENSIONEREDE**

Det lykkedes ikke at opnå enighed om at overenskomstdække pensionister, men parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte spørgsmålet om overenskomstdækning af pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. samt personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

### **PENSIONSFORHOLD FOR RETSASSESSORER M.FL.**

Parterne har aftalt, at pensionsbidraget af de pensionsgivende tillæg til retsassessorer, funktionschefer, sekretariatschefer og tjenestemandsansatte administrationschefer med judicielle funktioner får forhøjet sin pensionssats fra 16,36 pct. til 17,1 pct.

### **BIBLIOTEKARER**

Gruppen af tjenestemandsansatte bibliotekarer, som har en lavere lønindplacering end overenskomstansatte bibliotekarer, får forhøjet sit sluttrinniveau med 10.000 kr. i årligt grundbeløb pr 1. april 2022.

### **TILLIDSREPRÆSENTANTORDNINGER I FOLKEKIRKEN**

Folkekirkens organisatoriske opbygning og ledelsesstruktur bevirker, at tillidsrepræsentantaftalen i staten ikke kan anvendes på folkekirkens område uden tilpasninger. Ved OK21 var det ikke muligt at nå til enighed om, at tillidsrepræsentantaftalen skulle dække folkekirkens område.

I stedet blev der aftalt en række forbedringer af vilkårene i Kirkeministeriets cirkulære om tillidsrepræsentantordninger i folkekirken.

Forbedringerne omfatter bl.a., at der stilles et tillidsrepræsentantlokale til rådighed, hvor det er muligt. Herudover får tillidsrepræsentanterne fremadrettet stillet IT-udstyr til rådighed og nyvalgte tillidsrepræsentanterne får ret til 5 kursusdage til tillidsrepræsentantuddannelse.

Herudover bliver udgangspunktet fremadrettet, at det lokalt skal aftales, at tillidsrepræsentanten får fri med løn til tillidsrepræsentanthvervet i indtil 3 uger pr. år. Herudover varetages hvervet ved omlægning af tjenesten eller tjenestebytning.

Udover det samlede CFU og Akademikerresultat, beskrevet ovenfor, er der indgået et selvstændigt **AKADEMIKER-RESULTAT AF 6. FEBUAR 2021 PÅ DET STATSLIGE OMRÅDE**

Der blev således den 6. februar 2021 opnået enighed mellem skatteministeren og Akademikerne om fornyelse af overenskomsten for akademikerne i staten (Akademikeroverenskomsten) og af overenskomsterne for gymnasieagistre og for læger for en periode af 3 år fra 1. april 2021.

### **LØNOPLYSNING**

Partnerne er enige om, at tillidsrepræsentanten skal have relevante lønoplysninger, hvorfor der tilføjes følgende til fællesoverenskomsten:

*"Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysninger".*

Denne nye bestemmelse indsættes ligeledes i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler m.v., samt i overenskomst for læger i staten.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen vil endvidere indsætte følgende cirkulæremærkning til bestemmelsen:

*"Lønoplysninger kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg".*

### **OVERENSKOMSTDÆKNING AF UNDERVISINGSASSISTENTER PÅ UNIVERSITETER**

Undervisningsassistenter på universiteterne, som hidtil har været omfattet af Finansministeriets cirkulære om honorering af timelønnet undervisning, indplaceres fremover på aftalen om eksterne lektorer

ved universiteter m.v. Lønniveauet for undervisningsassistenter ændres ikke, men gruppen får fremover de samme rettigheder som eksterne lektorer, herunder adgang til forhandling af lokalløn, ret til at kende sit timetal semestervis forud, samt ret til frihed på barns første og anden sygedag.

### **INSPIRATION TIL INTROFORLØB FOR NYUDDANNEDE AKADEMIKERE I STATEN**

En god overgang mellem studie- og arbejdsliv er vigtigt for et godt og langt arbejdsliv. Derfor er parterne enige om at sætte fokus på, hvordan arbejdspladser gennemfører relevante introforløb for nyuddannede akademikere.

For at styrke introforløbene er parterne enige om at gennemføre et periodeprojekt, der skal bidrage med inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikers behov. Inspirationsmaterialet til introforløb for nyuddannede akademikere vil blandt andet blive videreformidlet på en hjemmeside.

Vigtigheden af arbejdspladsernes systematik for introduktion af nyuddannede akademikere er i tilknytning til periodeprojektet blevet tilføjet til AC-overenskomstens bilag 7.

### **OMKLASSIFICERING**

Parterne er enige om at løfte 11 områdechefstillinger i Kriminalforsorgen og ti stillinger som stiftskontorchef i Folkekirken fra lønramme 36 til lønramme 37. Samtidig er det aftalt, at de pågældende stillinger fremover skal omfattes af rammeaftale for kontraktansættelse af chefer, for stiftskontorchefernes vedkommende dog kun fremadrettet ved nyansættelse.

### **UDVIDELSE AF AKADEMIKEROVERENSKOMSTENS DÆKNINGSOMRÅDE**

Parterne er enige om at præcisere, at stillinger som præstekadetter i Folkekirken, som varetages af bachelorer i teologi, er

omfattet af akademikeroverenskomsten. Der er tale om en stillingstype, som er opstået i overenskomstperioden 2018-21.

## **OPTAGELSE AF NYE ORGANISATIONER**

Pr. 1. april 2021 optages fem nye organisationer som part i overenskomst for akademikere i staten. Dermed omfatter overenskomsten fremover ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører, som indplaceres i basislønforløb 1-7, samt kandidater med de tre førstnævnte grunduddannelser, som hidtil har været ansat som undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier på et andet overenskomstgrundlag.

Allerede ansatte på den hidtidige organisationsaftale for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier beholder deres nuværende vilkår, mens ansatte med mere end fem års anciennitet vil få en lønforbedring på ca. 14.000 kr. i årligt grundbeløb for så vidt angår ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre og ca. 10.000 kr. i årligt grundbeløb for så vidt angår bygningskonstruktører.

Endelig er Dansk Organist og Kantorsamfund (DOKS) blevet part i fællesoverenskomsten, som derfor fremover dækker organister og kantorer med bachelor- eller kandidateksamen, klokkenister med diplomuddannelse samt lærere ved kirke-musikskolerne.

## **AKADEMISKE OVERBYGNINGSUDDANNELSER**

Parterne har aftalt lønindplacering på basisløntrin 2-7 af de nye etårige akademiske overbygningsuddannelser, som forventes udbudt tidligst fra sommeren 2021.

## **FORENKLING AF BASISLØNFLØB**

Parterne er enige om pr. 1. april 2022 at ændre og sammenlægge en række af lønforløbene på overenskomst for akademikere i staten. Det almindelige

kandidatforløb er fortsat uændret, og lønforløbene for etårige akademiske overbygningsuddannelser og for ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører, der begge er aftalt ved OK21, forbliver også uændrede.

For akademiske bachelorer forlænges lønforløbet med et enkelt basisløntrin, hvorfor allerede ansatte bachelorer med mere end fem års anciennitet vil få en lønforbedring på ca. 20.000 kr. i årligt grundbeløb. Dermed halveres slutlønforskellen imellem bachelorer og kandidater.

Cand.negot., handelsjurister, cand.phil., cand.interpret. og musikterapeuter får fremover et fælles lønforløb. Det bevirker for de to førstnævnte grupper, at de fremover nyansættes på basisløntrin 2 i stedet for basisløntrin 1, og for de tre sidstnævnte, at de fremover går direkte fra løntrin 6 til løntrin 8, når de har opnået fem års anciennitet.

## **FORHØJELSE AF PENSION AF RÅDIGHEDSTILLÆGGET**

Parterne er enige om at forhøje pensions-satsen for rådighedstillægget, så denne pr. 1. april 2022 forhøjes fra 9,0 pct. til 12,5 pct. Den ansatte vil også fremover have mulighed for at få det fulde pensionsbidrag for rådighedstillægget udbetalt som løn, hvis dette ønskes.

## **FORBEDRING AF BARSELSVILKÅRENE PÅ EN RÆKKE STILLINGSSTRUKTUROMRÅDER**

Barselsvilkårene for tidsbegrænsede ansatte på stillingsstrukturuområderne har hidtil været afhængige af, hvornår i ansættelsen den ansatte skulle gå fra på barsels- eller adoptionsorlov.

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov er ansættelsesmyndigheden forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværperioden længde.



Det har hidtil medført uens regler afhængig af, hvornår i ansættelsesforhold den ansatte var fraværende. Hvis barselsfraværet i sin helhed lå inden for den aftalte ansættelsesperiode, vil den ansatte få løn under hele fraværet. Hvis ansættelsen derimod udløb, mens den ansatte var på orlov, vil ansættelsen alene blive forlænget med den fraværsperiode, der lå inden for ansættelsesperioden. Forlængelsen vil blive placeret efter barselsperiodens udløb.

Parterne har ved OK21 aftalt, at tidsbegrænset ansatte videnskabelige medarbejdere, der er ansat i stillinger, hvortil der er knyttet retskrav til forlængelse af ansættelsesperioden i forbindelse med barselsrelateret fravær, fremover skal have ret til at forblive i ansættelsen under hele den periode, hvor den pågældende har barselsrelateret fravær.

Dette får virkning fra 1. april 2021, både for nuværende og fremtidige ansatte. Reglen er gældende uanset hvor i ansættelsesforløbet den enkelte ansat er, når vedkommende går fra på barsels- eller adoptionsorlov.

Herudover er parterne enige om, at ansatte efter protokollat om stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen under Undervisningsministeriet og ansatte efter stillingsstrukturen for navigationsskoler omfattes af retskrav på udskydelse af fristen for faglig bedømmelse ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov. Derved svarer reglerne til de øvrige stillingsstrukturer.

### **TILLÆG TIL LEKTORER I FORFREMMELESPROGRAM**

I Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne fra december 2019 blev der indført et forfremmelsesprogram til professor, og samtidig blev professor MSO-stillingskategorien udfaset.

Det er vigtigt for parterne at understøtte implementeringen af forfremmelsesprogrammet, så karrieremuligheden for lektorer reelt udvides. Derved skal det sikres, at afviklingen af MSO-stillingskategorien ikke reelt medfører et tab af karrieremulighed på universiteterne. Implementeringen af forfremmelsesprogrammet understøttes ved, at parterne har aftalt et tillæg på 45.437 kr. årligt (31. marts 2012 niveau) for de lektorer/seniorforskere, som bliver omfattet af forfremmelsesprogrammet.

### **PENSION TIL STATS- OG VICEOBDOCENTER**

Parterne er enige om, at tillægget til stats- og vicestatsobducenter gøres pensionsgivende.

### **FORHØJELSE AF TILLÆG TIL LEKTORER, SENIORFORSKERE OG SENIORRÅDGIVERE**

Parterne er enige om, at tillægget til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere ved universiteter, arkitektskoler, designskoler, konservatorskoler, sektorforskningsinstitutioner, nationale forskningsinstitutioner, Forsvarsakademiet og ABM-institutioner under Kulturministeriet forhøjes til 91.282 kr. årligt (31. marts 2012 niveau).

### **UNDERVISNINGSSOMRÅDET**

Det har længe været et stort ønske at give underviserne på professionshøjskoler, erhvervsakademier, det maritime område, erhvervsgymnasier, almene gymnasier og på erhvervsskoler bedre muligheder for en jævn arbejdsbelastning hen over året og bedre indsigt i sammenhængen mellem opgaver og arbejdstid gennem dialog og samarbejde. Der er opnået enighed om, at overenskomsten fremadrettet rummer bestemmelser om begge dele.

### **JÆVN ARBEJDSBELASTNING**

For at have fokus på arbejdspresset på undervisningsområdet, der ofte er meget ujævnt fordelt i løbet af året, er der

opnået enighed om, at der løbende skal være en dialog mellem leder og underviser, og at timeforbruget skal godkendes mindst hvert kvartal. Det godkendte timetal skal danne grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde.

Hvis timeforbruget i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge, skal lederen og underviseren drøfte arbejdets omfang.

Bestemmelserne sikrer, at der skal tages stilling til eventuelle timer ud over normen så tæt som muligt på, at timerne faktisk er lagt, og sikrer dialogen om tidsforbrug og arbejdets omfang.

### **ÅBENHED OG TRANSPARENS**

For at sikre åbenhed og transparens i forhold til planlægning af arbejdsopgaver skal der fremover ved normperiodens start være en drøftelse mellem leder og underviser om sammenhængen med opgaver og tid. Den drøftelse skal ske på baggrund af den udmeldte forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne.

Hvis opgaveporteføljen ændres væsentligt i løbet af normperioden, skal ændringerne også drøftes mellem leder og underviser.

For at sikre et samlet overblik over det samlede timeforbrug for alle undervisere på undervisningsinstitutionen, får tillidsrepræsentanten nu indsigt i det samlede timeforbrug ud fra undervisernes tidsregistreringer. En indsigt, der giver tillidsrepræsentanten mulighed for at drøfte med lederen det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes forhandlingsområde.

### **FORSKERSTUDERENDE PÅ PROFESSIONSHØJSKOLER M.V.**

Parterne har aftalt løn- og ansættelsesvilkår for en ny stillingskategori for forskerstuderende, som Uddannelses- og Forskningsministeriet har ønsket at indføre på professionshøjskoler og en række andre uddannelsesinstitutioner.

Aftalen indebærer, at forskerstuderende har ret til at overgå til en fast stilling som adjunkt/lektor ved afslutning af forskeruddannelsen, samt at medarbejdere, der i forvejen er på lektorniveau eller i adjunktansættelse får lønvilkår svarende hertil, mens de gennemfører forskeruddannelsen.

### **PROTOKOLLAT FOR ORGANISTER OG KANTORER**

Den hidtidige overenskomst for organister, kantorer, klokkenister og kirke-musikskolelærere under DOKS' forhandlingsområde er aftalt overført som et protokollat til overenskomst for akademikere i staten. Hermed følger de ansatte overenskomstens bestemmelser i det omfang, at protokollatet ikke afviger fra overenskomstens udgangspunkt. Protokollatets dækningsområde er i forbindelse med ændringen udvidet til også at omfatte bacheloruddannede, og de særlige lønforhandlingsregler på Folkekirken område, som hidtil har fungeret som en forsøgsordning, er aftalt permanentliggjort.

### **FORHØJELSE AF BASISLØNTRIN FOR KORRESPONDENTER**

Parterne har aftalt, at korrespondentuddannede, der er ansat i henhold til overenskomst for akademikere i staten, bilag 10, får forhøjet sin basisløn med 10.000 kr. i årligt grundbeløb pr. 1. april 2022.

### **FORHØJELSE AF TILLÆG TIL MEDHJÆLPERE I OVERENSKOMSTENS BILAG 6, JUSTITSMINISTERIET PKT. D 3, STK. 2**

Parterne er enige om at harmonisere tillæggene for medhjælpere fra politi og anklagemyndighed med tillæggene for tilsvarende medhjælpere fra Justitsministeriets departement, så tillægget for

medhjælpere fremover udgør 53.300 kr. i årligt grundbeløb for alle, der udfører de samme opgaver.

## **ØVRIGE OVERENSKOMSTOMRÅDER**

### **OVERENSKOMST FOR SPECIALLÆGER I STATEN**

I perioden har parterne aftalt at drøfte en forenkling af lønforløbet for speciallægekonsulenter med henblik på en ensartning af timelønssatserne.

### **OVERENSKOMST FOR LÆRERE OG PÆDAGOGISKE LEDERE VED GYMNASIESKOLER M.V**

Det har længe været et stort ønske at give underviserne på professionshøjskoler, erhvervsakademier, det maritime område, erhvervsgymnasier, almene gymnasier og på erhvervsskoler bedre muligheder for en jævn arbejdsbelastning hen over året og bedre indsigt i sammenhængen mellem opgaver og arbejdstid gennem dialog og samarbejde. Der er opnået enighed om, at overenskomsten fremadrettet rummer bestemmelser om begge dele.

### **JÆVN ARBEJDSBELASTNING**

For at have fokus på arbejdspresset på undervisningsområdet, der ofte er meget ujævnt fordelt i løbet af året, er der opnået enighed om, at der løbende skal være en dialog mellem leder og underviser, og at timeforbruget skal godkendes mindst hvert kvartal. Det godkendte timetal skal danne grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde.

Hvis timeforbruget i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge, skal lederen og underviseren drøfte arbejdets omfang.

Bestemmelserne sikrer, at der skal tages stilling til eventuelle timer ud over normen så tæt som muligt på, at timerne

faktisk er lagt, og sikrer dialogen om tidsforbrug og arbejdets omfang.

## **ÅBENHED OG TRANSPARENS**

For at sikre åbenhed og transparens i forhold til planlægning af arbejdsopgaver skal der fremover ved normperiodens start være en drøftelse mellem leder og underviser om sammenhængen med opgaver og tid. Den drøftelse skal ske på baggrund af den udmeldte forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne.

Hvis opgaveporteføljen ændres væsentlig i løbet af normperioden, skal ændringerne også drøftes mellem leder og underviser. For at sikre et samlet overblik over det samlede timeforbrug for alle undervisere på undervisningsinstitutionen, får tillidsrepræsentanten nu indsigt i det samlede timeforbrug ud fra undervisernes tidsregistreringer. En indsigt, der giver tillidsrepræsentanten mulighed for at drøfte med lederen det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes forhandlingsområde.

## **OFFICERER I FORSVARET**

Parterne er enige om at fortsætte forhandlingerne vedrørende indgåelse af en aftale om en ny form for honorering for deltagelse i internationale militære og beredskabsmæssige opgaver over 24 timers varighed i overenskomstperioden. Det er på den baggrund aftalt, at relevante centrale eller lokale aftaler herom kan åbnes til genforhandling eller bortfald i perioden.

Parterne er endvidere enige om i overenskomstperioden at analysere muligheden for at forenkle lønsystemet for overenskomstansatte officerer samt de eksisterende regelsæt for honorering af nationale indsættelser.

## **TANDLÆGER I FORSVARET**

Parterne er enige om at videreføre eksisterende aftaler samt at optage drøftelser i perioden, hvis der opnås enighed om en

ny aftale om honorering for deltagelse i internationale militære og beredskabsmæssige opgaver.

#### **SPECIALLÆGER OG YNGRE LÆGER I FORSVARET**

Parterne er enige om at videreføre eksisterende aftaler samt at optage drøftelser i perioden, hvis der opnås enighed om en ny aftale om honorering for deltagelse i internationale militære og beredskabsmæssige opgaver.

#### **FARMACEUTER I FORSVARET**

Parterne er enige om at videreføre eksisterende aftaler samt at optage drøftelser i perioden, hvis der opnås enighed om en ny aftale om honorering for deltagelse i internationale militære og beredskabsmæssige opgaver.