

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 eksklusiv 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 årsstigningen 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.

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.

	Pulje (mio. kr.)	Andel af pulje i pct.
Organisation		
OAO – 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

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 forhandlingsystem. 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 og 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.

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 § 5, stk. 6, i overenskomst for akademikere i staten med følgende: ”§ 5, stk. 6. 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 Bilag 8, afsnit I, punkt 3, B, afsnit 5, til følgende:

”Forhandlinger skal på arbejdsgivers foranledning finde sted mindst én gang årligt.”

Derudover tilføjes følgende til Bilag 8, afsnit I., punkt 3B:

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

I forlængelse heraf har Finansministeriet tilkendegivet at indarbejde følgende cirkulærebemærkninger:

”Cirkulærebemærkninger til afsnit II Rammerne for de decentrale forhandlinger:

Det er en del af en god forhandlingsproces, at arbejdsgiver og de forhandlingsberettigede repræsentanter drøfter økonomien for de årlige lønforhandlinger.

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 overenskomst for akademikere i staten

Parterne er enige om, at der samtidig indsættes følgende indledende bemærkninger til bilag 8.

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 efterlevs 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, men 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

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 brøkdelen 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 trepartsaftale om ekstraordinært lønløft 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 opsparringdage

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

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

Overenskomst for akademikere § 15, 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.”

Overenskomst for Lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. § 19, 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.”

Overenskomst for Læger i staten § 15, 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.”

Samme ændring gennemføres i tilsvarende bestemmelser i andre overenskomster og aftaler mv., der er indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden af organisationer tilsluttet Akademikerne.

Aftale om opsparringdage af 5. maj 2015 ophæves.

Ændringerne træder i kraft med virkning fra 1. april 2026.

Bilag G. Ændring af aftale om ferie

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 brøkdæl, 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 overenskomst for akademikere i staten affattes § 18, stk. 6, således:

”Stk. 6. 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

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.

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.

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.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2026.

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 fraværret 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. 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

§ 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.

§ 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. Bodden 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.

§ 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.

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 Cirkulære om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten fra 2021 træder i kraft.

Bilag N. Kompetenceudvikling

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.

Præcisering af Aftale om Den Statslige Kompetencefond

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

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.

Rådgivning om kompetenceudvikling i AI

Parterne er enige om i perioden at skabe grundlag for nye rådgivningsaktiviteter i Kompetencesekretariatet som følge af de statslige arbejdspladser 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 arbejdspladser 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 O. Tilvejebringelse af varigt aftalegrundlag for overenskomstansatte officerer i Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab

Protokollat til akademikeroverenskomsten om overenskomstansættelse af officerer under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab

Med dette protokollat tiltrædes overenskomst for akademikere i staten med de fravigelser og tilføjelser, der fremgår af protokollatet.

Følgende bestemmelser i akademikeroverenskomsten finder ikke anvendelse: § 1, stk. 1, § 2, § 4, § 8, § 16, § 19, § 27, § 30, § 31, bilag 2, bilag 3, bilag 4, bilag 4a, bilag 5, bilag 5a, bilag 5b, bilag 5c, bilag 6, bilag 9, bilag 10, bilag 11 samt bilag A.

Alle beløb er angivet i grundbeløb niveau 31. marts 2012.

Kapitel 1. Protokollatets dækningsområde

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter officerer under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskabs område, der ansættes under forudsætning af gennemgang af en officersuddannelse, eller realkompetenceafklaring i forhold til denne.

Stk. 2. Protokollatet omfatter også elever på officersuddannelsen (kadetter). Officersuddannelsen består af følgende tre hovedkomponenter: En officersbasisuddannelse, en funktionsuddannelse og en diplomuddannelse.

Stk. 3. Protokollatet finder ikke anvendelse for chefer i det statslige redningsberedskab.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 2. Basisløn

Basislønnen er angivet i årligt grundbeløb.

Stk. 2. Ansatte omfattet af protokollatet, jf. § 1, indplaceres efter nedenstående basisaflønninger:

Løngrupper	Grad/titel	Basisløn
Løngruppe 1	Kadet før diplom-uddannelse	251.952 kr.
Løngruppe 2, sats 1	Kadet under diplom-uddannelse	265.000 kr.
Løngruppe 2, sats 2	Mester	Der henvises til § 4 basislønntrin 1 i akademikeroverenskomsten
Løngruppe 3	Korpsmester	Der henvises til § 4 basislønntrin 4 i akademikeroverenskomsten
Løngruppe 4	Sektionsleder	Der henvises til § 4 basislønntrin 6 i akademikeroverenskomsten
Løngruppe 5	Sektionschef/beredskabsfaglig analytiker/beredskabsfaglig konsulent/beredskabsfaglig fagspecialist	471.000 kr. -500.000 kr.

Stk. 3. For ansatte i løngruppe 5 aftales basislønnen efter forhandlingsreglerne i protokollatets § 8 inden for basisintervallet 471.000 – 500.000 kr.

Stk. 4. Som forudsætning for den lønmæssige indplacering af den ansatte anvendes følgende definitioner:

Løngruppe 1:

Omfatter kadetter forud for påbegyndt diplomuddannelse.

Løngruppe 2:

Sats 1 omfatter kadetter under diplomuddannelsesforløbet.

Sats 2 omfatter mestre.

Løngruppe 3:

Omfatter korpsmestre ansat med henblik på at:

- Bestride funktioner på laveste lederniveau.
- Selvstændigt udøve ledelsesfunktioner, primært for personel på mellemederniveau.
- Forestå planlægning og gennemførelse af opgaver, der normalt forudsætter gennemgang af officersuddannelse eller tilsvarende, eventuelt suppleret med erfaring fra tjeneste på mellemederniveau.
- Foretage sagsbehandling, forvaltning og lærervirksomhed inden for afgrænsede sagsområder.

Løngruppe 4:

Omfatter sektionsledere ansat med henblik på at:

- Bestride funktioner på højere lederniveau.
- Selvstændigt udøve lederfunktioner, primært over for personel på leder- og mellemederniveau.
- Forestå planlægning og gennemførelse af opgaver, der typisk forudsætter gennemgang af videreuddannelse kombineret med erfaring fra tjeneste på lederniveau.
- Foretage selvstændig sagsbehandling, forvaltning og lærervirksomhed inden for afgrænsede sagsområder.

Løngruppe 5:

Omfatter sektionschefer samt beredskabsfaglig analytiker, beredskabsfaglig konsulent eller beredskabsfaglig fagspecialist ansat med henblik på at:

- Bestride funktioner på højeste lederniveau.
- Selvstændigt udøve ledelsesfunktioner, primært over for personel på lederniveau.
- Forestå planlægning og gennemførelse af opgaver, der typisk forudsætter gennemgang af uddannelse på masterniveau kombineret med erfaring fra tjeneste på lederniveau.
- Foretage selvstændig planlægning, sagsbehandling, forvaltning og lærervirksomhed generelt.

§ 3. Beredskabstillæg

Til mestre, samt ansatte i løngruppe 3 og 4, ydes et pensionsgivende beredskabstillæg på 25.400 kr. årligt.

Stk. 2. Tillægget dækker varierende beredskabsmæssige ændringer ved enheden, hvor der ikke sker indgreb eller indskrænkninger i den ansattes bevægelses- og handlefrihed, herunder et skærpet krav om fremmøde ved tilkald.

Stk. 3. Tillægget dækker tillige, hvor tidsmæssige krav pålægges materiel-/personelkapacitet, og hvor det ikke medfører indgreb eller indskrænkninger i den ansattes bevægelses- og handlefrihed, herunder et skærpet krav om fremmøde ved tilkald.

§ 4. Kvalifikationstillæg til officerer

Til ansatte i løngruppe 3 ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 24.405 kr. årligt.

Stk. 2. Til ansatte i løngruppe 4 ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 35.322 kr. årligt.

§ 5. Tillæg til studerende på Forsvarets masteruddannelse

Studerende på Forsvarets masteruddannelse ydes et pensionsgivende belastningstillæg på 12.000 kr. årligt.

Stk. 2. Tillægget ydes til fuldtidsstuderende på uddannelsen i den normerede uddannelsesperiode, dog maksimalt 3 år.

§ 6. Tillæg til kadetter på diplomuddannelsesforløbet

Ved påbegyndt diplomuddannelsesforløb ydes kadetter et pensionsgivende tillæg på 21.400 kr. årligt.

§ 7. Forhandling og indgåelse af aftaler mv. for løngruppe 1, 2, 3 og 4.

For så vidt angår forhandlingsniveauer, rammerne for decentrale forhandlinger, rets- og interesselister samt opsigelse/ophør af tillægsaftaler henvises til akademikeroverenskomstens bilag 8 (forhandlingssystemet).

§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. for løngruppe 5.

Akademikeroverenskomstens bilag 8 (forhandlingssystemet) finder ikke anvendelse for ansatte i løngruppe 5.

Stk. 2. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan fx ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde

Stk. 3. Der kan mellem ledelsen og den ansatte aftales varige og midlertidige tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner.

Resultatet af forhandlingen indsendes til Hovedorganisationen for Officerer i Danmark til godkendelse. Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 kalenderdage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Såfremt medarbejderen ikke selv ønsker at forhandle varige og midlertidige tillæg, føres forhandlingen direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

For så vidt angår opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg følges bestemmelserne i akademikeroverenskomstens bilag 8, afsnit IV, pkt. C og D.

§ 9. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i overensstemmelse med akademikeroverenskomstens §§ 10 og 11 til en mellem parterne aftalt pensionsordning.

§ 10. Gruppeliv

For ansatte, der ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, betaler ansættelsesmyndigheden præmie til den gruppelivsforsikring, der er tegnet for statsansatte i Forenede Gruppeliv (pt. aftale nr. 85034).

§ 11. Konstitution¹¹

Akademikeroverenskomstens regler om konstitution finder anvendelse for ansatte i løngruppe 1-5 med følgende fravigelser:

Stk. 2. Ansatte i løngruppe 1 og 2 må ikke anvendes i stillinger i løngruppe 4 eller højere.

§ 12. Flyttegodtgørelse

Ansatte ydes flyttegodtgørelse efter reglerne i akademikeroverenskomstens § 24.

Stk. 2. Med virkning fra 1. august 2021 ydes ansatte flyttegodtgørelse efter reglerne i statens aftale om flyttegodtgørelse ved ansøgt stillingsskifte uden forfremmelse.

§ 13. Ansættelse på mindre end 15 timer om ugen

Ansatte omfattet af dette protokollat kan ansættes til tjeneste på mindre end 15 timer om ugen.

Stk. 2. Honorering sker forholdsmæssigt.

Stk. 3. Nærværende protokollats bestemmelser finder i øvrigt anvendelse, herunder bl.a. bestemmelserne om anciennitet, tillæg, arbejdstid, ferie, pension og opsigelse, dog således at der kun optjenes ret hertil, når beskæftigelsen udgør mere end 0 timer om ugen.

Stk. 4. Ansatte med en kontraktligt fastsat ugentlig arbejdstid på 0 timer har fast tjenestested i hjemmet, dersom perioden, hvori den ansatte forretter tjeneste ikke overstiger 30 sammenhængende kalenderdage. Tiden, der medgår ved transport mellem hjemmet og det tjenestested, hvor der forrettes tjeneste, betragtes ikke som arbejdstid.

¹¹ Begreberne ”konstitution” og ”funktion i højere stilling” betegner samme forvaltningsmæssige regime. Begrebet ”tillæg”, jf. overenskomstens bestemmelser om konstitution, benævnes funktionsvederlag.

Stk. 5. Ansatte på 0 timers kontrakter, jf. stk. 4, får pensionsbidraget udbetalt som løn.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 14. Arbejdstid

De ansatte i løngruppe 1- 4 er omfattet af reglerne i akademikeroverenskomstens kapitel 3 herunder protokollatets §§ 14-20 med følgende fravigelser, jf. stk. 2-6.

Stk. 2. Arbejdstiden opgøres ved kalenderårets udløb. Et evt. merarbejde afspadsreses i det efterfølgende kvartal i forholdet 1:1. Hvis der ved dette kvartals afslutning henstår ikke afviklet merarbejde, følges overenskomstens § 14, stk. 6 om udbetaling af merarbejde, overenskomstens § 15 om konvertering til opsparingsdage eller evt. aftale om opsparing af frihed (Fridøgnbank).

Stk. 3. Arbejdstid opgøres endvidere ved stillingsskifte. INTOPS betragtes i denne sammenhæng som stillingsskifte.

Stk. 4. Efter drøftelse mellem ledelsen og den berørte medarbejder kan arbejdstiden opgøres på andre tidspunkter end de i stk. 2 og 3 anførte.

Stk. 5. Men henblik på at fastsætte omfanget af det udførte merarbejde gennemfører den lokale chef løbende, og minimum 1 gang i kvartalet, en kvalitativ vurdering af den præsterede tid. Der kan ikke foretages kvalitativ vurdering af præsteret tid, der stammer fra tidligere kvartaler.

Ved chefskifte foretages ligeledes kvalitativ vurdering af den præsterede tid, således at det altid er den aktuelle chef, der foretager vurderingen af den præsterede tid.

Stk. 6. Ansatte i løngruppe 5 er ikke omfattet af reglerne i akademikeroverenskomstens § 14 om merarbejde. De er dog omfattet af de øvrige regler i akademikeroverenskomstens kapitel 3 med følgende fravigelser, jf. protokollatets §§ 14-20.

§ 15. Vagt- eller beredskabstjeneste og øvelser

Ansatte, der deltager i vagttjeneste, eller beredskabstjeneste og øvelser af 24 timers varighed på tjenestestedet (inkl. eventuel daglig tjeneste), ydes én erstatningsfrihed pr. døgn. Der ydes herudover en godtgørelse pr. døgn:

Løngruppe 3, 4, og 5:	435 kr.
-----------------------	---------

Stk. 2. En erstatningsfrihed anses for afviklet, når den ansatte gives en sammenhængende frihed på 24 timer.

Stk. 3. I arbejdstidsplanlægningen indgår både døgnstjeneste og erstatningsfriheder, jf. stk. 1 og 2., med normaltiden for den enkelte dag (fx 7,4 timer).

Stk. 4. Ikke afviklet erstatningsfrihed opgøres ved kalenderårets udløb. Kan erstatningsfrihed, jf. stk. 1 og 2, ikke afvikles inden for det første kvartal i det efterfølgende kalenderår, ydes i stedet vagt- eller

øvelsestillæg, jf. stk. 6. Erstatningsfrihed kan også konverteres til opsparringsdage i henhold til reglerne i overenskomstens § 15.

Stk. 5. Erstatningsfrihed opgøres endvidere ved stillingsskifte. INTOPS betragtes i denne sammenhæng som stillingsskifte. Tilgodehavende erstatningsfriheder ved stillingsskifte godtgøres, jf. stk. 6, eller konverteres til opsparringsdage i henhold til reglerne i overenskomstens § 15.

Stk. 6. Vagt- og øvelsestillægget beregnes som 7,4 time x den enkelte timeløn (beregnes af basislønnen, funktions- og kvalifikationstillæg samt forsvars- og beredskabstillæg). Tillægget er ikke pensionsgivende.

Stk. 7. For døgtjeneste forrettet på en fastlagt fridag fastsættes en arbejdstid på 7,4 timer.

Stk. 8. Ved særlig beredskabstjeneste, som iværksættes ved særlige begivenheder, kan der optages drøftelse mellem Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab og Hovedorganisationen for Officere i Danmark om øvrige vilkår.

§ 16. Sø-øvelsesdage og fridage for tjeneste til søs

Ansatte, der deltager i sejlads af mindst 24 timers varighed, optjener for hvert påbegyndt kalenderdøgn én erstatningsfrihed (benævnt sø-øvelsesdag).

Stk. 2. For sejlads af mindst 24 timers varighed på lørdage, søndage eller helligdage optjenes ud over én erstatningsfrihed, jf. stk. 1, en fridag for tjeneste til søs.

Stk. 3. Ikke afviklet erstatningsfrihed opgøres ved kalenderårets udløb. Kan erstatningsfriheden, jf. stk. 1 og stk. 2, ikke afvikles inden for det første kvartal i det efterfølgende kalenderår, ydes i stedet et tillæg, jf. stk. 5 og stk. 6. Erstatningsfriheden kan også konverteres til opsparringsdage i henhold til reglerne i akademikeroverenskomstens § 15.

Stk. 4. Erstatningsfrihed opgøres endvidere ved stillingsskifte. INTOPS betragtes i denne sammenhæng som stillingsskifte. Tilgodehavende erstatningsfrihed ved stillingsskifte godtgøres, jf. stk. 5 og 6, eller konverteres til opsparringsdage i henhold til reglerne i akademikeroverenskomstens § 15.

Stk. 5. Sø- og øvelsesdage, jf. stk. 1, beregnes som 7,4 time x den enkeltes timeløn (beregnes af basislønnen, funktions- og kvalifikationstillæg samt beredskabstillæg). Tillægget er ikke pensionsgivende.

Stk. 6. Fridage for tjeneste til søs, jf. stk. 2, udgør 1.303,32 kr. pr. tillæg og er ikke pensionsgivende.

§ 17. Tilkaldevagt

Ansatte, som pålægges at forrette tilkaldevagttjeneste, ydes et tilkaldevagttillæg.

Stk. 2. Tilkaldevagttillægget ydes for en 24 timers periode.

Stk. 3. Tilkaldevagten medregnes ikke som arbejdstid, medmindre den pågældende vagt aktualiseres. I så fald medregnes den faktiske tjeneste fra mødetidspunktet.

Stk. 4. Tilkaldevagttillæg kan ikke oppebæres under international tjeneste, hvor der oppebæres FN-tillæg eller under sejlads med søværnets skibe (med undtagelse af ophold i basehavn). Tilkaldevagttillægget kan heller ikke oppebæres, såfremt der til stillingen er tilknyttet et forhøjet eller særligt tillæg begrundet i den omhandlede tjeneste.

Stk. 5. Tilkaldevagttillægget beregnes som 3,2 time x den enkeltes timeløn på hverdage og 4,9 timer på lør-, søn- og helligdage (beregnes af basislønnen, funktions- og kvalifikationstillæg samt beredskabstillæg). Tillægget er ikke pensionsgivende.

§ 18. Search and Rescue (SAR) beredskab

Ansatte, der deltager som besætningsmedlemmer i SAR-beredskab, kan beordres til en sammenhængende tjeneste for perioder af 28 timer, 52 timer eller 76 timer.

Stk. 2. Tjeneste, jf. stk. 1, indgår i arbejdsberegningen med 21 timer for hver 24 timers periode. Herudover afregnes timer time for time.

§ 19. Internationale operationer mv.

Officerer, der udsendes til udlandet til konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende operationer i FN, OSCE, EU- eller NATO-regi er omfattet af den centrale FN-tillægsaftale af 5. juli 2005.

§ 20. Udlandstillæg til officerer

Officerer, der udsendes til udlandet, iværksat af den danske stat med henblik på humanitær bistand/indsats i katastrofeområder, ydes som godtgørelse for merarbejde, ulemper mv. et udlandstillæg.

Stk. 2. Udlandstillægget udgør 69.300 kr. årligt. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Kapitel 4. Officers elever

§ 21. Dækningsområde

Kapitel 4 omfatter officers elever på officersuddannelsen (kadetter).

§ 22. Prøvetid

Officers elever ansættes med en prøvetid på 3 måneder.

§ 23. Løn

Officers elever oppebærer løn og tillæg i henhold til §§ 2 og 6.

§ 24. Pension

Arbejdsgiver indbetaler 3 pct. af basislønnen og øvrige pensionsgivende løndelev til kadetter forud for påbegyndt diplomuddannelse og 5,5 pct. til kadetter under diplomuddannelsesforløbet.

Stk. 2. I gavntjenesteperioder opbærer officers elever pension i henhold til § 9 i protokollatet.

§ 25. Merudgifter

Officers elever er omfattet af Tjenesterejseaftalen med følgende modifikationer:

- 1) Kadetter i Danmark modtager før indtræden på diplomuddannelsen ikke time-/dagpenge eller godtgørelser for kost mod dokumentation.
- 2) For kadetter der ikke er indtrådt på diplomuddannelsen stilles indkvartering til rådighed, som minimum på belægningsstuer.
- 3) Uddannelsesmyndigheden tilrettelægger transport for kadetter inden indtræden på diplomuddannelsen. Uddannelsesmyndigheden beslutter om disse elever skal benytte tjenestekøretøjer, skal benytte offentlig transport eller må anvende egen bil. Ved anvendelse af egen bil merudgiftsgodtgøres svarende til offentlig transport.
- 4) Under udvekslingsbesøg, kadetstævner o.lign. i udlandet sker indkvartering efter værtslandets bestemmelser.
- 5) Under større nationale rundrejser eller længerevarende kurser kan fravigelser fra tjenesterejseaftalen ske efter forhandling mellem officersskolen og HOD.
- 6) Under øvelsesaktivitet, herunder sejlads, samt under ophold i øvelses-/skydelejr ydes eleverne fri kost og logi i henhold til Aftale mellem Forsvarsministeriet og Akademikernes Centralorganisation (Tjenestemandsudvalget), Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Statstjenestemændenes Centralorganisation I og Centralforeningen for Stampersonel om godtgørelse af merudgifter under deltagelse i øvelser, sejlads med flådens skibe samt under ophold i øvelses-/skydelejr m.v. for personel under Forsvarsministeriets område af 26. oktober 1981.

§ 26. Arbejdstid

Officers lever er i uddannelsesperioden ikke omfattet af arbejdstidsreglerne i akademikeroverenskomstens kapitel 3 eller fravigelserne i protokollatets §§ 14-20.

Stk. 2. I en eventuel gavntjenesteperiode er Officers elever dog omfattet af akademikeroverenskomstens kapitel 3 og fravigelserne i protokollatets §§ 14-20.

Stk. 3. Kadetter, der opfylder betingelserne herfor, udbetales 20 procent af den gældende sats for søøvelsesdage og fridage for tjeneste til søs, jf. § 16.

§ 27. Flyttegodtgørelse, befordringsgodtgørelse m.v. for kadetter

Ved indtræden på officersuddannelsen ydes godtgørelse for dokumenterede flytteudgifter, såfremt den foretagne flytning er forårsaget af en ændring af det faste tjenestested.

Stk. 2. Ved afgang fra officersuddannelsen i forbindelse med fuldførelsen af den planlagte uddannelse ydes flyttegodtgørelse i henhold til flytteaftalen.

Stk. 3. Ved afgang fra officersuddannelsen til anden tjeneste inden for prøvetiden ydes godtgørelse for dokumenterede flytteudgifter, såfremt den foretagne flytning er forårsaget af en ændring i det faste tjenestested.

Stk. 4. Ved afgang fra officersuddannelsen til anden tjeneste efter prøvetidens udløb ydes befordringsgodtgørelse til det nye faste tjenestested. I tilfælde, hvor der i forbindelse med afgang indgås kontrakt om midlertidig tjeneste som følge af tjenestepligt, kan der ydes godtgørelse for dokumenterede flytteudgifter.

Stk. 5. Ved genoptagelse af officersuddannelsen efter midlertidig afbrydelse heraf, jf. § 28, ydes befordringsgodtgørelse til det nye faste tjenestested.

§ 28. Midlertidig afbrydelse af uddannelsen for kadetter

Efter ansøgning og med begrundelse i f.eks. helbredsmæssige forhold kan arbejdsgiver tillade, at kadetter midlertidigt afbryder uddannelsen i indtil 1 år under forudsætning af, at uddannelsen forventes fuldført. Såfremt uddannelsen afbrydes på grund af orlov i forbindelse med barsel eller adoption, optages eleven på det nærmest følgende uddannelseshold.

Stk. 2. Ved midlertidig afbrydelse af uddannelsen anvises eleven nyt fast tjenestested i perioden.

§ 29. Opsigelse

Inden for de første 3 måneders ansættelse, svarende til prøvetiden, kan ansættelsen skriftligt opsiges med et varsel på 14 dage fra arbejdsgivers side, og med én dags varsel fra elevens side.

Stk. 2: Opsigelse fra arbejdsgivers side skal ske med mindst

- 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneders ansættelse efter nærværende kapitel,
- 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse efter nærværende kapitel.

Stk. 3: Opsigelse fra elevens side efter prøvetidens udløb skal ske med mindst 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang.

Kapitel 5. Øvrige bestemmelser

§ 30. Hovedaftale

For protokollatet gælder hovedaftalen af 19. maj 2014 mellem Hovedorganisationen af Officerer i Danmark og Finansministeriet.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

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

København, den / 2026

Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Niels Tønning

Filip Stanic

Bilag P. Forenkling af reglerne om jubilæumsgratiale

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

1. § 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. § 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.”

3. § 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.”

4. § 5 ændres til:

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

5. § 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 Q. 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 R. Aftale mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation om vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet

I henhold til § 45, stk. 1, i lov om tjenestemænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 511 af 18. maj 2017 samt i henhold til § 2, stk. 2, i den mellem Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer indgåede hovedaftale af 27. oktober 1969 aftales følgende:

§ 1. Aftalen finder anvendelse for institutioner, der er omfattet af protokollat om visse ansættelsesvilkår for det kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og forskningsministeriet.

§ 2. Til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg ydes betaling efter sats A i Finansministeriets cirkulære om vederlæggelse af censorvirksomhed med følgende antal censortimer:

Antal censortimer			
Bedømmelse af	Vederlag pr. bedømmelse	Plus pr. ansøger	Maksimum vederlag pr. bedømmelse
Professorer	15	3	45
Lektorer	8	2	38
Adjunkter	8	1	23
Eksterne lektorer	5	1	20
Doktordisputatser	20		20
Ph.d.-afhandlinger	16		16
Prisafhandlinger	10		10

§ 3. Der kan ikke ydes vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg, der er ansat ved samme institution som den, der har nedsat bedømmelsesudvalget.

§ 4. Aftalen har virkning for bedømmelsesudvalg nedsat efter 1. april 2026 og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2029.

Bilag S. Ny stillingskategori i akademikeroverenskomsten for faglige eksperter

Parterne er enige om, at der indføres en ny stillingskategori i akademikeroverenskomsten for faglige eksperter, jf. nedenfor. Nedenstående indsættes som et nyt bilag 4b i overenskomst for akademikere i staten.

Protokollat om faglige eksperter

Protokollatet omfatter faglige eksperter.

Oprettelsen af og oprykning til stilling som faglig ekspert beslutes lokalt af ledelsen.

Protokollatet angiver særbestemmelser for disse ansatte. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser, herunder bilag 4 med de modifikationer, der følger af bestemmelserne i dette protokollat. Ansættelse efter akademikeroverenskomsten forudsætter som altid, at overenskomstens uddannelsesmæssige forudsætninger er opfyldt.

§ 1. Løn

Lønnen fastlægges lokalt på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation. Lønnen kan ikke udgøre mindre end nedre niveau i lønintervallet for løngruppe 1, jf. rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten.

§ 2. Tillæg

- a. Bilag 8 (forhandlingssystemet) finder ikke anvendelse for faglige eksperter, jf. dog denne bestemmelses litra c.
- b. Bonus fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Bonus kan ydes som:
 1. Honorering af særlig indsats
 2. Resultatløn
- c. Bilag 8, afsnit I, pkt. 3B om udlevering af relevante lønoplysninger til tillidsrepræsentanten gælder også for ansatte i henhold til bilag 4b.

Bilag T. Aftale om overlæger i staten

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter overlæger i staten uden personaleledelse og overlæger i stillinger som sektionsleder, teamleder el. lign.

Stk. 2. Aftalen omfatter ikke:

1. Overlæger i chefstillinger.
2. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension, der er ansat i:
 - a) Staten og folkekirken
 - b) Kommuner, regioner, folkeskolen, kommunale fællesskaber og statslige-kommunale fællesskaber mv.,
 - c) Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner
 - d) Statsfinansierede virksomheder
 - e) Virksomheder på tilskudsområder
 - f) Koncessionerede virksomheder eller
 - g) Aktieselskaber.
3. Personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 2.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:

Ansættelsesmyndigheden indsender kopi af ansættelsesaftalen til den forhandlingsberettigede organisation.

Cirkulærebemærkninger til §1, stk. 2, nr. 2.

Det er en forudsætning for ansættelse af pensionerede efter aftalen, at der er sket en faktisk og reel fratreden.

Pensionerede ansættes efter en individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke er omfattet af en (fælles)overenskomst og/eller organisationsaftale. Den individuelle kontrakt skal indeholde

bestemmelser om løn og andre vilkår for ansættelsen. Der skal knyttes en pensionsordning til ansættelsen med indbetaling af pensionsbidrag, der skal være på niveau med pensionsbidraget i sammenlignelige (fælles)overenskomster og/eller organisationsaftaler.

Indbetaling af pensionsbidrag kan dog undlades for ansatte på individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke varer ud over 12 måneder, eller hvis der er tale om få timers beskæftigelse om ugen. I disse tilfælde udbetales pensionsbidraget som løn.

Allerede ansatte, som er ansat efter (fælles)overenskomst og/eller organisationsaftale, vil fortsat være omfattet af (fælles)overenskomsten og/eller organisationsaftalen, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

En ansats overgang til delpension, jf. § 5 i cirkulære om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., indebærer ikke, at den ansatte derved anses for at være pensioneret. Den ansatte er fortsat omfattet af aftalen, herunder med indbetaling af pensionsbidrag efter aftalens regler herom. Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsvis del af sin pension.

§ 2. Grundløn

Grundlønnen aftales mellem ansættelsesmyndigheden og overlægen inden for intervallet i gruppe 1 i den til enhver tid gældende rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten.

Stk. 2. Der ydes et tillæg på 115.000 kr. (niveau 31. marts 2012) til overlæger i forsvaret.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

Tillægget ydes på baggrund af særlige forhold i forsvaret vedrørende bl.a. uddannelse og tjenesteforhold.

§ 4. Tillæg og forhandlingsregler mv.

Mellem ansættelsesmyndigheden og overlægen kan der aftales varige og midlertidige tillæg til grundlønnen.

Stk. 2. Aftaler om tillæg kan indgås i forbindelse med tiltrædelsen. Herudover skal forhandling finde sted en gang årligt, hvis en af de lokale parter anmoder om det. Forhandling kan ske oftere, hvis det bliver aftalt, eller hvis der i øvrigt er enighed mellem parterne herom. Overlægen kan vælge at lade sig bistå af sin faglige organisation under forhandlingen. Hvis overlægen ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3. Lønfastsættelsen skal afspejle ansættelsesperioden, de øvrige aftalte vilkår og i øvrigt ske under hensyntagen til den enkelte stillings organisatoriske niveau og ansvarsområder samt overlægens kvalifikationer.

Stk. 4. Bonus fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter forhandling med overlægen. Bonus kan f.eks. ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 1 fastsættes i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

§ 5. Lønregulering

Grundlønnen efter § 3, samt varige og midlertidige tillæg efter § 4 reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 6. Pension mv.

Pensionsbidraget udgør 18,07 pct. af den samlede faste løn, jf. dog stk. 2. Af pensionsbidraget anses 1/3 at være overlægens eget bidrag.

Stk. 2. Mellem ansættelsesmyndigheden og overlægen kan der aftales en højere pensionsbidragsprocent end den, der følger af stk. 1.

Stk. 3. Pensionsbidraget indbetales til Lægernes Pension.

§ 6 a. Valgfrihed mellem løn, pension og opsparingsordning

Den enkelte overlæge kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., 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 overlægen 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. Overlægen retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 15,0 pct. fremover ønskes udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i pensionsordningen. Hvis overlægen 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 overlægen på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Cirkulærebemærkninger til § 5 a:

Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge overlægen tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Cirkulærebemærkninger til § 5 a, stk. 3:

Er det gældende pensionsbidrag f.eks. 18,07 pct. (svarende til pensionsprocenten på Akademikernes område), kan det således vælges, at de 3,07 pct. udbetales som løn eller indbetales til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

§ 7. Arbejdstid

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig. Overlægen er ansat uden højeste arbejdstid, ligesom der ikke er mulighed for over-/merarbejdsbetaling. Der henvises til § 4, stk. 4.

§ 8. Generelle ansættelsesvilkår mv.

Overlægerne er omfattet af en række generelle aftaler, der fremgår af bilag 2.

§ 9. Opsigelsesvarsler

Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse finder anvendelse.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og en overlæge i en stilling som sektionsleder, teamleder el. lign. kan aftale, at arbejdsgivers opsigelsesvarsel forlænges, dog maksimalt 3 måneder.

§ 10. Fratrædelsesgodtgørelse

Funktionærlovens regler om fratrædelsesgodtgørelse finder anvendelse.

Stk. 2. I tilfælde af uansøgt afsked af en overlæge i en stilling som sektionsleder, teamleder el. lign., der ikke skyldes overlægens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør 2 måneders løn efter 1 års ansættelse. Herefter forhøjes fratrædelsesgodtgørelsen med 1 måneds løn for hvert fulde års ansættelse i stillingen, dog maksimalt 6 måneder.

§ 11. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv.

Ved afskedigelse og bortvisning gælder de procedure- og voldgiftsregler, der er aftalt i overenskomsten for akademikere i staten.

§ 12. Overgangsbestemmelser

Bestemmelserne i stk. 2 - 4 omfatter overlæger ansat i staten før aftalens ikrafttræden.

Stk. 2. Overlæger ansat på et andet overenskomstgrundlag eller individuelle kontraktvilkår overgår til ansættelse efter denne aftale ved aftalens ikrafttræden. Ved overgang til denne aftale beholder overlægen særlige aftalte vilkår som en personlig ordning.

Stk. 3. Åremålsansatte kan først overgå til ansættelse efter aftalen ved åremålets udløb eller på det tidspunkt, hvor vedkommende har mulighed for en forlængelse af sin åremålsansættelse i henhold til principperne herfor i åremålsaftalen, medmindre overlægen og ansættelsesmyndigheden, inden åremålsaftalens udløb, ønsker at genforhandle aftalen samt vilkårene herfor.

Stk. 4. Overgang til ansættelse efter denne aftale skal ske som direkte overgang til samme stilling.

Stk. 5. Forlænget opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse efter § 9, stk. 2, regnes fra overlægens oprindelige ansættelse i stillingen som sektionsleder, teamleder el. lign.

Stk. 6. Ved overgangen overgår den ansatte til den aftalte grundløn, jf. § 3. Herudover kan der lokalt indgås aftale om tillæg, jf. § 4. Hvis grundlønnen ved indplaceringen efter § 1 overstiger den hidtidige grundløn, skal der ske modregning i eksisterende tillæg.

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft 1. april 2027. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029.

Bilag 2

Generelle aftaler og fælles regelsæt

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-22.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2026 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden cirk. 4/7 2023 (Medst.nr. 019-23).
2. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., for tiden cirk. 29/6-2023 (Medst.nr. 018-23).
3. Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden cirk. 65/7 2021 (t.nr. 013-21).
4. Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden cirk. 6/10 1999 (Fmst. nr. 064-99).
5. Tjenesterejseaftalen, for tiden cirk. 3/1 2023 (Medst.nr. 001-23).
6. Ferieaftalen, for tiden cirk. 17/5 2024 (Medst nr. 021-24).
7. Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden cirk. 1/7 2024 (Medst.nr. 026-24).
8. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
9. Opsparing af frihed, for tiden cirk. 30/5 2002 (Perst.nr. 011-02)
10. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 29/4 2019 (Modst. nr. 019-19).
11. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 25/3 2019 (Modst.nr. 008-19).
12. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. Cirk. 14/6 1997 (Perst. Nr. 033-97)
13. Aftale om seniorordninger, for tiden cirk. 5/11 2024 (Medst.nr. 035-24).
- 14 Aftale om seniorbonus og seniordage, for tiden Fmst. Cirk. 16/12 2024 (Medst. Nr. 038-24)
15. Rameaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).
16. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
17. Aftale om den statslige kompetencefond, for tiden Skmst. cirk. 11/12 2019 (Medst. nr. 086-19)
18. Aftale om kompetenceudvikling, for tiden cirk. 11/12 2019 (Medst nr. 084-19).
19. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst.nr. 031-13).
20. Aftale om kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10)
21. Aftale om frivillig fratræden, for tiden cirk. 21/12 2021 (Medst.nr. 035-21).

22. Aftale om oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. Cirk. 29/6 2005 (Perst. Nr. 036-05)

For aftalen gælder endvidere nedenstående hovedaftale:

- Hovedaftale mellem Finansministeriet og AC-organisationerne (Perst. nr. 045-91)

Bilag U. Overenskomst for bioanalytikere med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder

De ansatte bioanalytikere med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder er omfattet af den til enhver tid gældende hovedaftalen mellem Finansministeriet og AC-organisationerne af 28. maj 1991.

§ 1. Dækningsområde

Nærværende aftale omfatter kontraktansatte bioanalytikere med rådighedskontrakt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder, som i rådighedsperioden kan:

- Indsættes i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende operationer i udlandet, eventuelt på mandat fra en international organisation, fx FN og ESCE,
- stilles til rådighed for NATO eller
- indsættes til forsvaret af dansk område.

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn jf. aftalens § 3, samt en tillægsdel. Tillæggsdelen omfatter funktions-tillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag samt resultatløn, jf. § 5, i den til enhver tid gældende AC-overenskomst.

§ 3. Basislønninger

Der udbetales basisløn under aktiv tjeneste dvs. under basisuddannelse, indkommandering samt udsendelse/aktivering.

Bioanalytikere indplaceres på følgende basisløntrin:

Basisløn:

1. år: Kr. 280.481 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)
2. år: Kr. 285.724 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)
3. år: Kr. 290.967 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)

Bioanalytikere med specialist- eller konsulentfunktioner, der er ansat til at udføre særligt kvalificerede eller selvstændige arbejdsopgaver, herunder arbejdsledelse i mindre omfang,

Kr. 311.937 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)

Med virkning fra den **1. april 2025** udgør basislønnen følgende:

Basisløn:

1. år: Kr. 280.520 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)
2. år: Kr. 285.764 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)
3. år: Kr. 291.007 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)

Bioanalytikere med specialist- eller konsulentfunktioner, der er ansat til at udføre særligt kvalificerede eller selvstændige arbejdsopgaver, herunder arbejdsledelse i mindre omfang, jf. organisationsaftalen for bioanalytikere.

Kr. 311.980 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)

§ 4. Løn i rådighedsperioden

Definition: Rådighedsperioden er perioden efter basisuddannelsen og indtil kontrakten ophører, dog undtaget indkommanderingsperioder samt udsendelses- og aktiveringsperioder.

Stk. 2. Under rådighedsperioden ydes rådighedsvederlag, jf. § 4a.

Stk. 3. Såfremt forudsætningerne herfor er opfyldt, kan der ydes særlig godtgørelse, jf. § 4b og honorering for gentegnerkontrakt, jf. § 4c.

§ 4a. Rådighedsvederlag

Rådighedsvederlag udbetales i rådighedsperioden som følger:

Inden udsendelse:

Kr. 11.900 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)

Efter i alt 170 dages udsendelse:

Kr. 22.300 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)

Efter i alt 340 dages udsendelse:

Kr. 31.200 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012)

Stk. 2. Antal udsendelsesdage beregnes som en sammenlægning af dagene under indkommandering umiddelbart forud for udsendelsen, under udsendelsen, samt en eventuel aktiveringsperiode efter hjemkomsten til Danmark.

Stk. 3. Såvel udsendelse ved aktivering som frivillig udsendelse på tillægskontrakt medregnes i antal udsendelsesdage, jf. stk. 1.

Stk. 4. Ved eventuel afkortning af udsendelse af årsager, som ikke kan tilskrives den ansatte selv, medregnes det planlagte antal udsendelsesdage.

Stk. 5. Der ydes ikke rådighedsvederlag under deltagelse i basisuddannelse eller i udsendelsesperioder.

§ 4b. Særlig godtgørelse

For pligten til med kort varsel at forrette tjeneste i udlandet, ydes en særlig godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af Forsvarsministeriet. Den særlige godtgørelse, inkl. den i stk. 3 nævnte forhøjelse, er ikke omfattet af den generelle reguleringsordning. Godtgørelsen, eksklusiv feriegodtgørelse på 12,5 pct., er for en 4-årig kontraktperiode fastsat til kr. 60.000 og udbetales i rater:

Efter 2. års rådighedsperiode: Kr. 10.000

Efter 3. års rådighedsperiode: Kr. 20.000

Ved rådighedsperiodens udløb: Kr. 30.000

Stk. 2. Den særlige godtgørelse ydes under forudsætning af, at den ansatte har opfyldt alle de i kontrakten anførte forpligtelser, og i øvrigt efter de i nedennævnte stk. 3-7 anførte bestemmelser.

Stk. 3. For hver påbegyndt udsendelsesmåned (inkl. evt. afviklingsperiode), der overskrider rådighedsperiodens afslutning (4 år), forhøjes den særlige godtgørelse med kr. 1.250, hvortil kommer feriegodtgørelse på 12,5 pct.

Stk. 4. Såfremt kontraktforholdet ophører inden for den i rådighedskontrakten nævnte kontraktperiode, udbetales godtgørelse i henhold til stk. 1, idet den særlige godtgørelse først kan udbetales efter 2 år på rådighedskontrakt, samt derefter efter hvert fulde år på rådighedskontrakt.

Stk. 5. Såfremt kontraktforholdet ophører inden for den i rådighedskontrakten nævnte uddannelsesperiode eller prøvetid, såfremt en sådan er fastsat, bortfalder retten til særlig godtgørelse uanset årsagen til kontraktophøret.

Stk. 6. Såfremt kontraktforholdet ophører efter den i rådighedskontrakten nævnte uddannelsesperiode, men inden for den øvrige i rådighedskontrakten nævnte kontraktperiode, udbetales den særlige godtgørelse i forhold til den gennemførte rådighedsperiode, jf. stk. 1.

Stk. 7. Såfremt kontraktforholdet har været stillet i bero, og kontrakten af den årsag forlænges tilsvarende, vil de i stk. 1 fastsatte tidspunkter for udbetaling af den særlige godtgørelse blive udsat tilsvarende. Har kontrakten været stillet i bero i en måned eller derunder uden krav om forlængelse, udbetales den særlige godtgørelse ubeskåret ved den ordinære dato for udbetaling, jf. stk. 1.

§ 4c. Gentegnerkontrakt

Efter fuldendt 4 års kontrakt kan personel tilbydes at gentegne rådighedskontrakt ved samme enhed (eskadrille eller skib) for kontraktperioder på henholdsvis 1, 2, 3, eller 4 år.

Stk. 2. For pligten til med kort varsel at forrette tjeneste i udlandet, ydes en særlig godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af Forsvarsministeriet. Den særlige godtgørelse er ikke omfattet af den generelle reguleringsordning. Godtgørelsen, eksklusiv feriegodtgørelse på 12,5 pct., er fastsat til:

1-årig kontraktperiode:	Kr. 15.000 ved rådighedsperiodens udløb.
2-årig kontraktperiode:	Kr. 15.000 efter 1. år og kr. 20.000 ved rådighedsperiodens udløb.
3-årig kontraktperiode:	Kr. 15.000 efter 1. år, kr. 20.000 efter 2. år og kr. 25.000 ved rådighedsperiodens udløb.
4-årig kontraktperiode:	Kr. 15.000 efter 1. år, kr. 20.000 efter 2. år, kr. 25.000 efter 3. år og kr. 30.000 ved rådighedsperiodens udløb.

Stk. 3. Den særlige godtgørelse ydes under forudsætning af, at den ansatte har opfyldt alle de i kontrakten anførte forpligtelser og i øvrigt efter de i § 4b, stk. 3, 5-7 anførte bestemmelser.

Stk. 4. Rådighedsvederlag udbetales, jf. § 4a, idet antallet af udsendelsesdage fra tidligere kontraktperioder overføres.

§ 5. Løn under basisuddannelsen

Under basisuddannelsen ydes basisløn, jf. § 3 og ulempetillæg, jf. § 5a.

§ 5a. Ulempetillæg

Der ydes et ikke pensionsgivende ulempetillæg på kr. 32.100 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), som vederlag for arbejdsydelse, merarbejde, mistede fridage, delt tjeneste, rådighedstjeneste, tjenesterejser, der ikke medfører overnatning, ulemper mv., der ikke er dækket af lønnen.

§ 6. Løn under indkommandering

Med indkommandering menes kurser, øvelser og uddannelse, herunder missionsforberedende uddannelse.

Stk. 2. Under indkommandering ydes basisløn, jf. § 3 og ulempetillæg, jf. § 6a. Endvidere ydes der under missionsforberedende uddannelse i tilknytning til udsendelsen/aktiveringen kompetencetillæg, jf. § 6b.

§ 6a. Ulempetillæg

Der ydes et ikke pensionsgivende ulempetillæg på kr. 40.500 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), som vederlag for arbejdsydelse, merarbejde, mistede fridage, delt tjeneste, rådighedstjeneste, tjenesterejser, der ikke medfører overnatning, ulemper mv., der ikke er dækket af lønnen.

Stk. 2. Godtgørelse for nattjeneste, tjeneste på søn- og helligdage, forskudt tjeneste mv. er indbefattet i ulempetillægget.

§ 6b. Kompetencetillæg

Der ydes, jf. § 6, stk. 2 et ikke pensionsgivende kompetencetillæg på kr. 31.500 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 2. Kompetencetillæg ydes under missionsforberedende uddannelse i tilknytning til udsendelsen/aktiveringen.

§ 7. Løn under udsendelse/aktivering

Ved udsendelse/aktivering forstås udsendelse af enkeltpersoner. Ved aktivering forstås udsendelse af enheder.

Stk. 2. Under udsendelse/aktivering ydes basisløn, jf. § 3 og tillæg i henhold til nedenstående bestemmelser.

§ 7a. Ulempetillæg

Der ydes et ikke pensionsgivende ulempetillæg på kr. 32.100 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), som vederlag for arbejdsydelse, merarbejde, mistede fridage, delt tjeneste, rådighedstjeneste, tjenesterejser, der ikke medfører overnatning, ulemper mv., der ikke er dækket af lønnen.

Stk. 2. Godtgørelse for nattjeneste, tjeneste på søn- og helligdage, forskudt tjeneste mv. er indbefattet i ulempetillægget.

§ 7b. Kompetencetillæg

Der ydes et ikke pensionsgivende kompetencetillæg på kr. 62.900 i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 2. Kompetencetillæg ydes under udsendelse/aktivering.

§ 7c. FN-tillæg

Til personel, der udsendes til tjeneste ved styrker i udlandet, ydes et ikke pensionsgivende FN-tillæg i medfør af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og gældende AC-overenskomst.

Stk. 2. Under tjeneste ved FN-styrker mv. i udlandet ydes fri kost og fri logi.

§ 7d. Udetillægslignende tillæg

Som godtgørelse for øvrige merudgifter mv. under opholdet i udlandet ydes et af Forsvarsministeriet fastsat ikke-aftalebaseret udetillægslignende tillæg. Tillægget er ikke pensionsgivende. Hertil kommer eventuelle ydelser, der udbetales af FN.

§ 7e. 2/7-dage

For hver enkelt lørdag, søndag og helligdag, hvor der forrettes tjeneste under udsendelse i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende operationer i udlandet, optjenes en fridag (2/7-dag).

Stk. 2. Såfremt en helligdag falder på en weekenddag optjenes kun én 2/7-dag.

Stk. 3. Grundlovsdag og juleaftensdag regnes i denne sammenhæng ikke som helligdage, medmindre det specifikt er aftalt ved overenskomst.

Stk. 4. 2/7-dage skal, når de afvikles enkeltvis, så vidt muligt have en længde på mindst 40 timer. Fridagen kan dog betragtes som afviklet, uanset at fridagen kun har udgjort mellem 36 og 40 timer, såfremt der heri indgår et helt kalenderdøgn.

Stk. 5. Såfremt to eller flere fridage afvikles sammenhængende, skal de to første tilsammen så vidt muligt have en længde af mindst 64 timer, mens de øvrige skal være 24 timer. De to første fridage kan dog betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort 56-64 timer, såfremt denne frihed omfatter 2 hele kalenderdøgn.

Stk. 6. Såfremt der gives personellet mulighed for afvikling af leave eller andre friheder i missionsperioden, vil sådan afviklet frihed blive modregnet i de optjente 2/7-dage.

Stk. 7. Fridagene kan afvikles under arbejdsfri ophold såvel i som uden for missionsområdet. Begrænsninger i personellens bevægelsesfrihed alene som følge af beredskabstjeneste eller personellens egen sikkerhed udelukker ikke afvikling af friheder i missionsområdet.

Stk. 8. 2/7-dage, som ikke er afviklet inden overgangen til hjemlig struktur, skal afvikles efterfølgende. Afviklingen kan ske enten ved afspadsring eller ved udbetaling i form af et kontant vederlag pr. fridag.

Stk. 9. Såfremt 2/7-dage ikke er afviklet inden afsked/kontraktophør eller ved udløbet af det efter hjemkomsten næst følgende kvartal, ydes i stedet et kontant vederlag på kr. 1.303 pr. fridag (niveau 31. marts 2012).

Stk. 10. Afvikling af 2/7-dage efter missionsperiodens afslutning må ikke hindre afvikling af tilgodehavende ferie.

Stk. 11. Principperne, der ligger til grund for denne aftalte frihedsordning, følger den af Forsvarsministeriet udsendte rapport vedrørende aflønning af FN-styrker (vedrørende tillæg) afgivet af Arbejdsgruppen vedrørende FN-ydelser mv. for danske styrker m.fl. i udlandet af 23. februar 1993.

Stk. 12. Frihedsordningen vil af begge parter kunne opsiges med 3 måneders varsel.

§ 8. Pension

Der beregnes pensionsbidrag af den enkelte ansattes basisløn. Der beregnes endvidere pensionsbidrag af tillæg, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Der oppebæres ikke pension af følgende tillæg:

Rådighedsvederlag, jf. § 4a, ulempetillæg, jf. §§ 5a, 6a og 7a, kompetencetillæg, jf. §§ 6b og 7b, FN-tillæg, jf. § 7c, udetillægslignende tillæg, jf. § 7d, 2/7-dage, jf. § 7e eller kvalifikationstillæg, der kompenserer for tillæg i hidtidigt lønsystem, og som ikke hidtil har været pensionsgivende.

Stk. 3. Det samlede pensionsbidrag, der indbetales til Pensionskassen for bioanalytikere, udgør 18 procent af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Med virkning fra den 1. april 2025 ændres stk. 3 til:

Stk. 3. Det samlede pensionsbidrag, der indbetales til Pensionskassen for bioanalytikere, udgør 18,4 pct. af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Med virkning fra den 1. april 2024 indsættes som nyt stk. 4:

Stk. 4. Den ansatte har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som for eksempel tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Med virkning fra den 1. april 2025 indsættes som ny § 8a:

§ 8a. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

Den ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct. jf. § 8, 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.

§ 9. Basis- og missionsforberedende uddannelse

Basisuddannelsen er at betragte som en tidsbestemt ansættelse på korttidskontrakt og ansættelsesforholdet er som udgangspunkt uopsigeligt i perioden, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. For personer, som har pligt til at deltage i basisuddannelsen, jf. rådighedskontrakten, og for hvem der er fastsat prøvetid, kan kontrakten af begge parter opsiges med et varsel på 14 dage, der dog aldrig kan strækkes ud over afslutningstidspunktet af basisuddannelsen.

Stk. 3. Under uddannelser og kurser vil den ansatte være berettiget til underbringelse på minimum belægningsstue på uddannelsesstedet mod betaling med den til enhver tid gældende sats for indkvartering på belægningsstuer. Forefindes der ikke på det enkelte uddannelsessted den nødvendige belægningsstuekapacitet, sker underbringelsen uden beregning.

§ 10. Indkommandering

Ved ind- og hjemkommandering i løbet af måneden vil løn og faste tillæg for vedkommende måned være at beregne med $7,4/1924$ årsløn for hver dag den faktiske indkommandering varer.

§ 11. Udsendelse/aktivering

Udsendelse/aktivering omfatter normalt en missionsorienteret uddannelse umiddelbart forud for udsendelses/aktiveringen, en udsendelse/aktivering samt en afviklingsperiode efter hjemkomst til Danmark.

Stk. 2. Under en evt. forudgående opstillingsfase samt under en evt. afviklingsfase, vil den ansatte mod betaling være berettiget til underbringelse på minimums belægningsstue på tjenestestedet mod betaling med den til enhver tid gældende sats for indkvartering på belægningsstuer. Forefindes der ikke på det enkelte tjenestested den nødvendige belægningsstuekapacitet, sker underbringelse uden beregning.

§ 12. Kontraktophør

Ansættelsesforholdet ophører uden yderligere varsel ved udløbet af den i rådighedskontrakten nævnte kontraktperiode, medmindre den ansatte er udsendt på dette tidspunkt. I sidstnævnte tilfælde ophører

ansættelsesforholdet først ved udløbet af den i indkaldelsesordren eller på anden måde aftalte udsendelsesperiode.

Stk. 2. I rådighedsperioden, jf. rådighedskontrakten (herfra undtaget udsendelsesperioder), kan kontrakten af begge parter opsiges skriftligt med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 3. Regnet fra tidspunktet, hvor den ansatte har modtaget indkaldelsesordren, er kontrakten i udsendelsesperioden dog uopsigelig, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. Såfremt dansk deltagelse i missionen ophører inden udløbet af den fastsatte udsendelsesperiode eller den ansattes deltagelse ophører af årsager, der ikke kan tilregnes den ansatte selv, kan det ansættelsesforhold, der er gældende under udsendelsen, bringes til ophør af den ansatte med 7 dages varsel regnet fra hjemkomsten. Af den ansættende myndighed kan nævnte ansættelsesforhold bringes til ophør med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Perioden kan dog ikke udstrækkes ud over afslutningen af den oprindeligt fastsatte udsendelsesperiode.

§ 13. Anden tjeneste i tilslutning til udsendelse

Personel, der i tilslutning til en udsendelse/aktivering forretter anden form for tjeneste i Forsvaret, aflønnes i sådanne perioder efter bestemmelserne ovenfor i § 3, § 7a, § 7b, § 7c, § 7d og § 7e.

§ 14. Forhandlingsregler

Repræsentanter for Personelkommandoen og Danske Bioanalytikere skal holde møde i tilfælde af uenighed om forståelsen eller anvendelsen af aftalen, med henblik på afklaring af sagens faktiske forhold og muligheder for løsning af uenigheden. Såfremt der ikke opnås enighed, holdes mæglingsmøde, jf. hovedaftalen.

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse

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

Stk. 2. Samtidig ophæves Overenskomst mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og CO10 og Danske Bioanalytikere om løn- og ansættelsesvilkår for bioanalytikere med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder af 24. april 2025.

Danske Bioanalytikere

Personelkommandoen

Martina Jürs

Brian Bjørcklund

Bilag V. Resultat af forhandlinger om fornyelse af protokollat til overenskomst for akademikere i staten om Fødevarerstyrelsens dyrlæger ved eksportslagterier mv. pr. 1. april 2026 jf. pkt. 4 i AC-forliget

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, Styrelsen for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri og Den Danske Dyrlægeforening er enige om, at forny protokollat til overenskomst for akademikere i staten om Fødevarerstyrelsens dyrlæger ved eksportslagterier mv. af 21. juni 2024 per 1. april 2026 på følgende vilkår:

I. Skiftehold

Parterne har aftalt, at tidligere § 5, stk. 1 udgår af protokollatet.

II. Deltidsansættelse

Parterne har aftalt at teksten i § 6, stk. 1, sidste punktum ændres til følgende tekst;

Ved ansættelse på deltid med mindre end 10 arbejdstimer (løntimer) pr. uge indgås forud aftale mellem Styrelsens for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri og Den Danske Dyrlægeforening.

Ovenstående er forudsat der ikke forhandles en bedre aftale/lavere timetal på overenskomst for akademikere i staten.

III. Løntillæg

Parterne har aftalt at forhøje det særlige slagteritillæg i § 7, stk. 2 med kr. 1.500 pr. måned pr. 1. april 2027. Tillægget er pensionsgivende.

IV. Udmøntning af midler

Ikrafttrædelsen af de udgiftskrævende ændringer sker pr. 1. april 2027.

V. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for Finansministeriets endelige godkendelse af forhandlingsresultatet.

VI. Forbehold for resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg/ Akademikerne

Der tages såvel økonomisk som indholdsmæssigt forbehold for resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg/ Akademikerne.

Aarhus, den 09-02-2026

Den Danske Dyrlægeforening – ADO

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, Styrelsen for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

Sofie-Amalie Vang Lauritzen

Pia Rind

Bilag X. Resultat af forhandlinger om fornyelse af cirkulære om protokollat til akademikeroverenskomsten om overenskomstansættelse af DOKS-organister samt rektorer og faste lærere på kirkemusikskolerne samt tjenestemænd på folkekirkens område pr. 1. april 2026, jf. pkt. 4 i AC-forliget

By-, Land- og Kirkeministeriet og Dansk Organist og Kantor Samfund er enige om at forny cirkulære om protokollat til akademikeroverenskomsten om overenskomstansættelse af DOKS-organister samt rektorer og faste lærere samt tjenestemænd på kirkemusikskolerne på folkekirkens område per 1. april 2026 på følgende vilkår:

VII.

Sproglig præcisering af protokollatets § 1, stk. 10, der omhandler deltidsbeskæftigelse.

VIII.

Der indføres årsnorm på kirkemusikskolerne jf. protokollatets § 23, 1. pkt. jf. bilag 1.

IX.

Der indføres mulighed for brøkansættelse for lærerne på kirkemusikskolerne jf. protokollatets § 23, stk. 2 jf. bilag 1.

X.

Der indføres en justering af tekst vedrørende præambel jf. protokollatets § 24a bilag 1.

XI.

Der indføres mulighed for lokalafsnit om præambeltidens anvendelse jf. protokollatets § 24a jf. bilag 1.

XII.

Der indføres justeringer i intervaltiden jf. protokollatets § 25 jf. bilag 1.

XIII.

Der indføres cirkulærebemærkning i forhold til lokale lønforhandlinger og forventningsafstemning jf. protokollatets § 16 jf. bilag 2.

XIV.

Der indføres en cirkulærebemærkning til protokollatets § 12, stk. 5 vedrørende placering af arbejde efter kl. 17 før en fridag jf. bilag 3.

XV.

Der indføres en cirkulærebemærkning om friweekend ved ferie jf. protokollatets § 12, stk. 4 jf. bilag 4.

XVI.

Der foretages ændringer i vikarsatserne jf. protokollatets § 10 jf. bilag 5.

XVII.

Parterne er enige om, at såfremt der ved de centrale forhandlinger afsættes midler til tjenestemandsansatte DOKS organister, anvendes midlerne til forbedring af det eksisterende rådighedstillæg for tjenestemandsansatte DOKS-organister i lønramme 16/31 (kr. 35.400 i 31.3.2012-niveau). Udgiftsberegning foretages i henhold til de almindelige principper herfor.

XVIII. Udmøntning af midler

Udgiftskrævende ændringer har virkning fra 1. april 2026.

XIX. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for Finansministeriets endelige godkendelse af forhandlingsresultatet.

XX. Forbehold for resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg/ Akademikerne

Der tages såvel økonomisk som indholdsmæssigt forbehold for resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg/ Akademikerne.

København, den 2. februar 2026

Karin Schmidt Andersen
Dansk Organist og Kantor Samfund

Christina Isgaard
By-, Land- og Kirkeministeriet