

## Bilag A. NOTER TIL REGULERINGSORDNINGEN FOR 2024 OG 2025

### Statistikgrundlaget for reguleringsordningen i 2024

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for virksomheder og organisationer. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden fra 3. kvartal 2022 til 3. kvartal 2023.

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den statslige sektor (særkørsel, *jf. bemærkning nedenfor*). Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden fra 3. kvartal 2022 til 3. kvartal 2023.

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

### Statistikgrundlaget for reguleringsordningen i 2025

Danmarks Statistiks standardberegnedede lønindeks for virksomheder og organisationer. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden fra 3. kvartal 2023 til 3. kvartal 2024.

Danmarks Statistiks standardberegnedede lønindeks for den statslige sektor (særkørsel, *jf. bemærkning nedenfor*). Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden fra 3. kvartal 2023 til 3. kvartal 2024.

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

### Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

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

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

4. I den anden efterfølgende periode indgår den beregnede udmøntning før korrektionen som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at "e" før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som "c".

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

### **Bemærkninger**

Til opgørelsen af lønudviklingen i særkørslen i 2024 fra Danmarks Statistik anvendes en fastvægtsstruktur for staten samt de institutioner, der tilføres statens lønindeks. Der anvendes såkaldte primovægte, som er baseret på antalsfordelingen af årsværk mellem de forskellige områder ved periodens start. Praksis herfor er etableret for det implicitte lønindeks. Parterne vil i 2024 sammen med Danmarks Statistik etablere en tilsvarende praksis for det standardberegnete lønindeks, til brug for udmøntningen pr. 1. april 2025. Hvis Danmarks Statistik ikke kan udarbejde en særkørsel af den statslige lønudvikling i det standardberegnete lønindeks, vil parterne benytte årstigningstakten i den udgivne version af det standardberegnete lønindeks pr. 3. kvartal 2024 til brug for udmøntningen fra reguleringsordningen i 2025.

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 2024**

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2022 til 3. kvartal 2023.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor (særkørsel) fra 3. kvartal 2022 til 3. kvartal 2023.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2023:<sup>1</sup> c pct.

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

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2024 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2022 til og med 1. april 2024:

$[d * 100 / (100 + (\text{DS-indeks } 3.23^2 / \text{DS-indeks } 3.22 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$  e pct.

hvor  $s$  er de aftalte stigninger pr. 1. april 2024, 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 [ ... ].

<sup>1</sup> Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. april 2023 (0,14 pct.).

<sup>2</sup> 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 2025**

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2023 til 3. kvartal 2024.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor (særkørsel) fra 3. kvartal 2023 til 3. kvartal 2024.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2024:<sup>3</sup> c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden:  $(a - (b - \mu^4 - c))$  d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2025 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2023 til og med 1. april 2025:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.24^5 / DS\text{-indeks } 3.23 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$  e pct.

hvor  $s$  er de aftalte stigninger pr. 1. april 2025, 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 [ ... ].

<sup>3</sup> Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. april 2024

<sup>4</sup>  $\mu$  er korrektion i den statslige lønudvikling, for at undtage midlerne afsat til Kriminalforsorgens område ved trepartsforhandlingerne i 2023.  $\mu$  sættes til 0,05.

<sup>5</sup> 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. AFTALE OM OPSPARING AF FRIHED

### Aftale om opsparing af frihed

§ 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 af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilslutte disse.

*Stk. 2.* Undtaget fra aftalen er elever.

§ 2. Den ansatte har ret til at opspare frihed i henhold til stk. 2 og 3 med henblik på senere afvikling.

*Stk. 2.* Den ansatte kan opspare afspadsering optjent som godtgørelse for

- a) overarbejde samt deltidsansattes mertid op til fuld tid (§ 8 i Statens Arbejdstidsaftale og § 15 i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten),
- b) merarbejde (§ 9 i Statens Arbejdstidsaftale)
- c) konverteret ulempegodtgørelse (§ 13, stk. 2, i Statens Arbejdstidsaftale og § 20, stk. 2, i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten),
- d) weekendarbejde (§ 14 i Statens Arbejdstidsaftale og § 21 i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten),
- e) inddragede fridage (§ 16 i Statens Arbejdstidsaftale og § 25 i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten),
- f) 37 timers aften- og natarbejde (§ 17 i Statens Arbejdstidsaftale og § 26 i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten), samt
- g) merarbejde (§ 14 i overenskomst for Akademikere i staten, § 18 i overenskomst for Lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv., § 14 i overenskomst for Læger i staten samt tilsvarende bestemmelser i andre overenskomster indgået på den ene side efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden af organisationer tilsluttet Akademikerne).

*Stk. 3.* Den ansatte skal give meddelelse om opsparing inden afspadseringsfristens udløb.

*Stk. 4.* Den ansatte kan opspare særlige feriedage optjent i henhold til ferieaftalen.

*Stk. 5.* Den ansatte skal give meddelelse om opsparing inden 1. september i afholdelsesperioden for særlige feriedage.

*Stk. 6.* Der kan til enhver tid maksimalt være opsparet frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 dage efter stk. 2.

§ 3. Den opsparede frihed kan afvikles i timer eller dage.

*Stk. 2.* Den opsparede frihed afvikles med den løn og de eventuelle tillæg, der på afholdelsestidspunktet følger af de gældende regler for den pågældende type frihed, jf. dog stk. 3.

*Stk. 3.* Opsparet frihed i henhold til § 2, stk. 2, litra c, afvikles med nettotimelønnen, dvs. ekskl. særlige ydelser mv. og eget- og arbejdsgiverpensionsbidrag.

§ 4. Tidspunktet for afvikling af den opsparede frihed fastlægges på følgende måde:

1. Afvikling af opsparat frihed svarende til op til otte dage pr. kalenderår og med op til to dage i sammenhæng fastlægges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den 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.
2. Afvikling af øvrig opsparat frihed fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

§ 5. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afvikling af frihed begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afviklingen.

§ 6. Hvis der ved den ansattes fratræden henstår opsparat frihed, godtgøres denne kontant på fratrædelsestidspunktet i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i de respektive aftaler mv., jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Opsparat frihed i henhold § 2, stk. 2, litra c, godtgøres med nettotimelønnen, dvs. ekskl. særlige ydelser mv. og eget- og arbejdsgiverpensionsbidrag.

*Stk. 3.* Den ansatte kan dog i stedet vælge at overføre friheden til et nyt ansættelsesforhold omfattet af aftalen, hvis den modtagende ansættelsesmyndighed indvilliger heri. I så fald overføres et beløb svarende til den i stk. 1 og 2 beregnede godtgørelse fra den afgivende til den modtagende ansættelsesmyndighed.

§ 7. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan til enhver tid aftale, at hele eller dele af den opsparede frihed kan udbetales kontant til den ansatte i overensstemmelse med reglerne i § 6, stk. 1 og 2.

§ 8. Aftalen har virkning fra 1. maj 2025.

*Stk. 2.* Aftalen kan opsiges med 3 måneder varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2026.

## Bilag C. ØGET FLEKSIBILITET VED VALGFRIHED MELLEM LØN OG PENSIONS BIDRAG OG MULIGHED FOR INDBETALING TIL EN OPSPARINGSORDNING

1. Som ny § 7 a i Fællesoverenskomst mellem Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 indsættes:

”§ 7 a. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

På CO10’s forhandlingsområde kan den ansatte vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., jf. § 7, 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, med mindre andet fremgår af organisationsaftalen. På LC’s forhandlingsområde vil muligheden kunne fremgå af organisationsaftalerne.

*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.”

2. Som ny § 7 a i Fællesoverenskomst mellem Skatteministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S) indsættes:

”§ 7 a. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., jf. § 7, 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 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.”

**3.** Bestemmelsen i punkt 1 og 2 indsættes i overenskomster og organisationsaftaler indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, der har særskilte pensionsbestemmelser eller pensionsbestemmelser, der fraviger LC/CO10-fællesoverenskomsten eller OAO-fællesoverenskomsten. Tilsvarende gælder for tjenestemandslignende ansatte med bidragsdefinerede pensionsordninger på CFU's forhandlingsområde.

4. For tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte med optjening af tjenestemandspension og overenskomstansatte med optjening af tjenestemandspension etableres samme ret til valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn for så vidt angår indbetaling af pensionsbidrag til supplerende pension. En tilsvarende bestemmelse som i punkt 1 indsættes i aftale om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd o.l. (for tiden Medst.nr. 003-15) samt i relevante lønaftaler for tjenestemænd mfl. og organisationsaftaler.

**5.** En bestemmelse svarende til bestemmelsen i punkt 1 og 2 indsættes i § 7 i Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten, aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område, Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område, Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU) samt i de relevante pensionsbestemmelser i øvrige overenskomster mv. på CFU's forhandlingsområde.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.



## Bilag D. ETABLERING AF EN UDVIKLINGSFOND, DER UNDERSTØTTER DEN DANSKE MODEL PÅ DET STATSLIGE OMRÅDE

Som led i opfølgning på trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 er parterne enige om at oprette en udviklingsfond på det statslige område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det statslige område.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at etablere udviklingsfonden pr. 1. januar 2026.

Fonden bidrager til parternes arbejde med at forhandle, udvikle, vedligeholde og håndhæve overenskomster og aftaler, herunder bl.a.:

- Udvikling af den danske model og
- Understøttelse af lokalt samarbejde, herunder fx uddannelse af tillidsrepræsentanter

Den forholdsmæssige andel af de ved trepartsaftalen afsatte 15 mio. kr. tilføres fonden 1. januar 2026. Parterne er endvidere enige om, at midlerne i fonden fordeles forholdsmæssigt efter årsværk til de respektive (central)organisationer.

Forud for etableringen af fonden – og senest 1. januar 2025 – udarbejder parterne vedtægter for fonden. Parterne er enige om, at vedtægterne skal omfatte et for partskonstruktionen relevant tilsyn.

## Bilag E. LØNFORHØJELSER TIL DE LAVESTLØNNEDE GRUPPER I STATEN

Der anvendes 0,01 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2024 til at løfte grundlønnen for en række af de lavestlønnede grupper i staten, *jf.* nedenstående principper.

- Puljen er øremærket de personalegrupper, som hører til de lavest lønnede i staten.
- De kriterier, der er lagt til grund for fordelingen af midler mellem organisationerne, tager udgangspunkt i andelen af ansatte, som er over 18 år og i almindelig beskæftigelse, og hvor grundlønnen og faste tillæg for en fuldtidsansættelse udgør det laveste niveau blandt statens ansatte.
- Ud fra de nævnte kriterier er parterne på baggrund af datatræk enige om afgrænsningen af personalegrupper, *jf. tabel 1* nedenfor.
- Midler i puljen fordeles mellem hver organisation og forhandles i forbindelse med organisationsforhandlinger ved OK24.
- Det er et krav, at puljen anvendes til forhøjelse af grundlønnen for de personalegrupper/klasser, der er nævnt i tabellen, dog således at der fortsat er en sammenhængende lønstruktur i den enkelte organisationsaftale. Fx kan det være nødvendigt at bruge noget af puljen på at fastholde forskelle mellem personalegrupper, der ligger tæt på de nævnte personalegrupper.
- Hvis der ikke opnås enighed om anvendelse af puljen ved organisationsforhandlingerne, vil midlerne tilbageføres til CFU's puljeregnskab fordelt på de respektive centralorganisationer.

**Tabel 1**  
**Omfattede personalegrupper fordelt på personalekategori, klasse og trin**

Personalekategori	Klasse	Trin
139 - Gartnere og gartneriarbejdere	61 - Gartneriarbejdere øvrige land	1
247 - Rengøringsassistenter	58 - Løngruppe 1, Provinsen	1
248 - Specialarbejdere m.fl.	76 - Løngruppe 8	1
248 - Specialarbejdere m.fl.	70 - Løngruppe 1, Hovedstaden	1
291 - Sanitører	69 - Skolesanitører, Provins	1
291 - Sanitører	67 - Sanitører, provins	1
291 - Sanitører	66 - Sanitører, hovedstad	1
296 - Sanitører	67 - Sanitører, Provinsen	1
296 - Sanitører	66 - Sanitører, Hovedstaden	1
296 - Sanitører	69 - Skolesanitører, Provinsen	1
747 - Rengøringsassistenter	63 - Løngruppe 1, Hovedstaden	1
747 - Rengøringsassistenter	64 - Løngruppe 1, skoler. Provinsen	1
747 - Rengøringsassistenter	59 - Løngruppe 1	1
747 - Rengøringsassistenter	66 - Løngruppe 1, skoler. Provins	1
747 - Rengøringsassistenter	57 - Rengøringsassistenter	1
747 - Rengøringsassistenter	59 - Løngruppe 1	2
993 - Gravermedhjælper	53 - Uden gartnerisk uddannelse, Provins	1
221 - Køkkenmedhjælper	55 - Køkkenmedhjælper i provinsen	1
221 - Køkkenmedhjælper	56 - Køkkenmedhjælper hovedstaden	1
606 - Køkkenmedarbejdere	51 - Køkkenmedhjælper	1
721 - Husmedhjælp.(timel.)	55 - Køkkenmedhjælper, provins	1
721 - Husmedhjælp.(timel.)	56 - Medhjælper, Hovedstad	1
721 - Husmedhjælp.(timel.)	55 - Køkkenmedhjælper, provins	2
721 - Husmedhjælp.(timel.)	56 - Medhjælper, Hovedstad	2
135 - Institutionsmedarbejdere	52 - Institutionsmedarb. provinsen	1
236 - Laboratoriefunktionærer	51 - Laboratorieassistenter	1
240 - Kontorfunktionærer	62 - Løngrp 1 Hovedstad Skat (HK)	1
240 - Kontorfunktionærer	70 - Løngrp1:Hovedst u.erhv.udd.	1
240 - Kontorfunktionærer	63 - Løngruppe 1, provins SKAT	1
240 - Kontorfunktionærer	94 - Kontorserviceuddannede	2
240 - Kontorfunktionærer	63 - Løngruppe 1, provins SKAT	2
961 - Kontor- og IT Personale	50 - Ufaglærte	2

## Bilag F. SÆRLIG FOKUS PÅ MEDARBEJDERE I UDSATTE FUNKTIONER

Der afsættes 50 mio. kr. til en økonomisk anerkendelse af medarbejdere, der varetager udsatte funktioner i staten.

### *Medarbejdere i udsatte funktioner*

Data fra Arbejdstilsynets spørgeskemaundersøgelse 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) af december 2023 viser, at medarbejdere ved politiet og den lokale anklagemyndighed, domstole og fængselsvæsenet kan være særligt udsatte for vold, trusler og krænkende handlinger fra eksterne.

### *Metode til fordeling af midler til medarbejdergrupper*

Fordelingen af midler til udvalgte medarbejdergrupper sker efter en fordelingsnøgle baseret på det samlede antal årsværk på hvert område, jf. tabel 1. I fordelingen af midler til udvalgte medarbejdergrupper tages ikke højde for, hvor stor en andel af medarbejderne inden for gruppen, som varetager udsatte funktioner.

	Antal årsværk	Andel årsværk (pct.)	Afsatte midler (mio. kr.)
Politiet og den lokale anklagemyndighed	16.800	72	36,0
Kriminalforsorgen	4.500	19	9,7
Retterne	2.000	9	4,3

Anm.: Grundet afrunding kan der optræde være mindre afvigelser. Opgørelsen er udarbejdet ved at sammenholde data fra NOA-L og Danmarks Statistiks branchekode (DB07) med data baseret fra Statens løn- og personale-statistik, Statens BI – ISOLA.

Kilde: Statens BI – ISOLA, forhandlingsstatistikken. 2023, 2. kv. t.

### *Metode til udmøntning af midler*

Midlerne udmøntes lokalt, hvor der er størst kendskab til den enkelte medarbejders funktioner og ud-sathed.

De lokale arbejdspladser har ansvaret for at målrette midlerne til de medarbejdere, som er mest udsatte inden for de udvalgte medarbejdergrupper.

Den konkrete udmøntningsmetode beslattes lokalt efter rammerne i aftale om Lokalløn (gl. løn), rammeaftalen om Nye lønsystemer eller aftalen om chefløn.

## Bilag G. SAMARBEJDE OM IMPLEMENTERING OG BRUG AF AI

Kunstig intelligens (AI) vil de kommende år påvirke arbejdsmarkedet i et omfang, vi endnu ikke kender. Det gælder også det statslige arbejdsmarked. Kunstig intelligens kan spille positivt ind i opgaveløsningen men kan også medføre problemstillinger, som kræver forberedelse og dialog i et tæt samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Det kalder på overvejelser om, hvordan den danske model kan bidrage til en positiv udvikling.

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

Konkret vil parterne:

- I fællesskab tilegne sig ny viden om AI. Der kan fx arrangeres ekspertoplæg om teknologier baseret på AI og deres betydning for fremtidens arbejdsmarked, arbejdspladsbesøg med fokus på best practice samt videns- og erfaringsudveksling. Drøftelserne skal styrke fundamentet for den videre dialog om visioner og hegnspæle for AI.
- Drøfte behovet for at justere relevante centrale aftaler. Formålet er at afklare, hvordan parterne bedst muligt understøtter lokale drøftelser af potentialer og risici ved AI aftalemæssigt.
- I fællesskab opfordre til og fremme dialog om AI på de statslige arbejdspladser, fx gennem et fælles dialogværktøj til brug for den lokale dialog om implementering og brug af AI.

## Bilag H. RET TIL INDBETALING AF EKSTRAORDINÆRT PENSIONS BIDRAG

1. I § 7 i henholdsvis OAO-fællesoverenskomsten og LC/CO10-fællesoverenskomsten indsættes som nyt stykke:

*”Stk. X. En ansat 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.”

2. Bestemmelsen i punkt 1 indsættes i overenskomster og organisationsaftaler på CFU's forhandlingsområde, der har særskilte pensionsbestemmelser eller pensionsbestemmelser, der fraviger OAO-fællesoverenskomsten eller LC/CO10-fællesoverenskomsten.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2024.

## Bilag J. AFTALE OM MEDARBEJDERMØDER I FOLKEKIRKEN

### § 1. Formål og aftalens anvendelsesområde

#### *Stk. 1. Anvendelsesområde*

Aftale om medarbejdermøder gælder for alle medarbejdere inden for folkekirken, der er nævnt i litra A til litra D.

Medarbejdergrupper, som denne aftale dækker:

- A) Sognepræster, der er ansat i stiftets pastorater
- B) Medarbejdere, der er ansat af stiftsadministrationerne
- C) Medarbejdere, der er ansat af et menighedsråd
- D) Medarbejdere, der er ansat af følgende folkekirkelige uddannelsesinstitutioner: Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter og folkekirkens kirkemusikskoler.

#### *Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1:*

*Når der henvises til folkekirkelig arbejdsgiver, er det en samlet betegnelse for folkekirkelige ansættelsesmyndigheder. Der kan således være tale om, at ansættelsesmyndigheden udgøres af et eller flere menighedsråd i samarbejde eller anden folkekirkelig myndighed.*

*Grupperne nævnt i § 1, stk. 1, litra A til D, betegnes samlet som medarbejdere, og folkekirkelig arbejdsplads anvendes som en betegnelse for de respektive gruppers arbejdspladser.*

*Med aftalens § 7 tages højde for andre organisationsformer.*

#### *Stk. 2. Formål*

Formålet med denne aftale er at skabe en operationel og brugervenlig ramme for et konstruktivt, tillidsfuldt og dialogbaseret samarbejde mellem den folkekirkelige arbejdsgiver og medarbejdere på medarbejdermøder. Et sådant samarbejde er afgørende for at opnå velfungerende arbejdspladser.

Medarbejdermøder skal understøtte, at den folkekirkelige arbejdsplads har et godt psykisk arbejdsmiljø, som er præget af trivsel, tillid og samarbejde, og som er med til at skabe rum for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen.

Et tillidsfuldt samarbejde mellem den folkekirkelige arbejdsgiver og medarbejderne forudsætter, at både den folkekirkelige arbejdsgiver og medarbejderne varetager deres funktioner i gensidig respekt for hinandens roller. Begge parter skal holde hinanden orienteret om væsentlige forhold af betydning for at bidrage til arbejdspladsens drift og udvikling.

### *Stk. 3. Ledelse*

Ledelsen ved den folkekirkelige arbejdsgiver for medarbejdergrupperne nævnt i § 1, stk. 1, er i denne sammenhæng følgende:

- A) Biskoppen eller dennes stedfortræder for sognepræster, der er ansat i stiftets pastorater
- B) Biskoppen eller dennes stedfortræder for øvrige medarbejdere, der er ansat på en stiftsadministration
- C) Kontaktpersonen på vegne af menighedsrådet, eller den, der varetager dennes funktion, for medarbejdere ansat af et menighedsråd
- D) Institutionens ledelse for medarbejdere, der er ansat i Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter og folkekirkens kirkemusikskoler.

### *Stk. 4. Ramme*

Denne aftale fastlægger rammen for samarbejdet mellem den folkekirkelige arbejdsgiver og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejdere i at kvalificere arbejdsgiverens beslutninger.

Denne aftale skal endvidere give det bedst mulige afsæt for, at medarbejdermøder - med udgangspunkt i de konkrete udfordringer, behov og vilkår - beskæftiger sig med de emner, der er relevante for den enkelte arbejdsplads.

### *Stk. 5. Medarbejdermøders indhold*

Genstandsfeltet for samarbejdet på medarbejdermøder er arbejds- og personaleforhold, der hører under den folkekirkelige arbejdsgivers ledelsesret.

Forhold, der er reguleret af kollektive overenskomster og aftaler, herunder løn- og ansættelsesvilkår, henhører således ikke under medarbejdermøder.

## **§ 2. Information og drøftelse på medarbejdermøder**

### *Stk. 1. Gensidig information*

På medarbejdermøder behandles relevante emner inden for arbejds- og personaleforhold, der har betydning for arbejdspladsen.

Den folkekirkelige arbejdsgiver og medarbejderne skal gensidigt informere hinanden om forhold, der har betydning for arbejds-, personale- og/eller samarbejdsforhold.

### *Stk. 2. Den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt*

Den folkekirkelige arbejdsgiver skal informere om:



- A) Den folkekirkelige arbejdsplads' seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation
- B) Den folkekirkelige arbejdsplads' aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng
- C) Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold
- D) Forventede beslutninger vedrørende udbud, genudbud og udlicitering

Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse på medarbejdermøderne, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for den folkekirkelige arbejdsgivers endelige beslutning.

#### *Stk. 3. Medarbejderes informationspligt*

Medarbejdere skal på medarbejdermøder informere om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet.

#### *Stk. 4. Drøftelser på medarbejdermøder*

Hvis deltagere på medarbejdermøder ønsker det, drøftes de forhold, der er omfattet af informationspligten.

### **§ 3. Opgaver, der skal drøftes**

*Stk. 1.* I forlængelse af tidligere bekendtgørelse på området og som følge af andre aftaler og EU-direktiver skal der på medarbejdermøder drøftes følgende:

- A) Overvejelser om lokalespørgsmål, inventar- og maskinanskaffelser
- B) Arbejdspladsvurdering – herunder status på eventuelle udarbejdede handlingsplaner
- C) Den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. reglerne i arbejdsmiljølovgivningen
- D) Kompetenceudvikling

Medarbejdermøderne har en rolle i forbindelse med at fremme et strategisk sigte med kompetenceudvikling på arbejdspladsen. Medarbejdermødernes konkrete opgaver i forbindelse med arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling følger af aftalen om kompetenceudvikling og aftalen om kompetencefonden

- E) Forskelsbehandling

Forebyggelse af direkte og indirekte forskelsbehandling drøftes, så det sikres, at alle medarbejdere – uanset køn, etnisk oprindelse, hudfarve, race, religion, handicap, alder og seksuel orientering - reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt. Der henvises til den til enhver tid gældende forskelsbehandlingslov

F) Ligebehandling

På medarbejdermøderne skal ligestillingsspørgsmål drøftes

G) Medarbejdertilfredshed

På medarbejdermøderne skal medarbejdernes tilfredshed og trivsel drøftes, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere drøftes de målinger af tilfredshed og trivsel, der skal foretages mindst hvert 3. år, og som evt. kan finde sted i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering

H) Arbejdsrelateret stress

På medarbejdermøderne skal arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress drøftes

I) Krænkende handlinger

På medarbejdermøderne skal arbejdspladsen drøfte en indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for vold, krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, fra kolleger, ledere eller tredje person

*Stk. 2. Yderligere drøftelser for gruppe B, jf. § 1, stk. 1 (medarbejdere, der er ansat på stiftsadministrationerne)*

- A) Sammenhængen mellem stiftets opgaver og personalepolitikken i det omfang den foreligger
- B) Stiftets budget og regnskab, herunder den overordnede prioritering
- C) Overvejelser om påtænkte bygge- og istandsættelsesarbejder

*Stk. 3. Yderligere drøftelser for gruppe C, jf. § 1, stk. 1 (medarbejdere, der er ansat af et menighedsråd)*

- A) Sognets overordnede profil og løsning af sognets opgaver, herunder planlagte gudstjenester og møder m.v.
- B) Sammenhængen mellem sognets opgaver og personalepolitikken i det omfang den foreligger
- C) Menighedsrådets budget og regnskab, herunder den overordnede prioritering
- D) Overvejelser om påtænkte bygge- og istandsættelsesarbejder

*Stk. 4. Yderligere drøftelser for gruppe D, jf. § 1, stk. 1 (medarbejdere, der er ansat i Folkekirkeens Uddannelses- og Videnscenter og folkekirkeens kirkemusikskoler)*

- A) Institutionens overordnede profil og løsning af dens opgaver
- B) Sammenhængen mellem institutionens opgaver og personalepolitikken i det omfang den foreligger
- C) Institutionens budget og regnskab, herunder den overordnede prioritering
- D) Overvejelser om påtænkte bygge- og istandsættelsesarbejder.

*Cirkulærebemærkning til §§ 2 og 3:*

*Der skal afholdes det nødvendige antal medarbejdermøder for at kunne opfylde forpligtelserne til information og drøftelse.*

#### **§ 4. Deltagere på medarbejdermøder**

*Stk. 1. Deltagere på medarbejdermøder*

På medarbejdermøder kan alle medarbejdere uanset ansættelsesform, varighed og beskæftigelsesgrad deltage. Herudover deltager ledelsen som defineret i § 1, stk. 3, for de respektive medarbejdergrupper.

*Stk. 2. For gruppe C, jf. § 1, stk. 1 (medarbejdere, der er ansat af et menighedsråd), deltager endvidere:*

- A) Et valgt medlem af menighedsrådet og
- B) præsterne i sognet

Andre af menighedsrådets valgte medlemmer kan deltage.

#### **§ 5. Tilrettelæggelse af medarbejdermøder**

*Stk. 1. Forretningsorden*

Den folkekirkelige arbejdsgiver fastsætter en forretningsorden for medarbejdermøder. Forretningsordenen skal forinden drøftes på et medarbejdermøde.

Forretningsordenen skal omhandle den praktiske gennemførelse af medarbejdermøder, og som minimum indeholde følgende punkter:

- A) Hvem, der leder medarbejdermøderne
- B) Antal ordinære medarbejdermøder årligt
- C) Indkaldelse af medarbejdermøder, jf. § 5, stk. 3
- D) Videregivelse af information til alle medarbejdere, jf. § 5, stk. 6
- E) Evaluering af medarbejdermøder

*Stk. 2.* Forretningsordenen for medarbejdermøder i sogne skal desuden indeholde følgende punkt:

- A) Valg af medarbejderrepræsentant til menighedsrådet i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning

*Stk. 3. Indkaldelse*

Den folkekirkelige arbejdsgiver giver meddelelse om afholdelse af medarbejdermøde med 14 dages varsel. Meddelelsen skal indeholde en foreløbig dagsorden. Har medarbejdere forslag til dagsordenen, indgives de senest fem dage før medarbejdermødet til den folkekirkelige arbejdsgiver.

*Stk. 4. Medregnes som arbejdstid*

Den til medarbejdermødet medgåede tid medregnes som arbejdstid for de medarbejdere, der deltager på mødet.

Deltagere oppebærer time- og dagpenge og befordringsgodtgørelse efter de regler, der er aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

*Stk. 5. Tilkald af sagkyndige*

Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan den folkekirkelige arbejdsgiver beslutte, at der til et medarbejdermøde tilkaldes særligt sagkyndige for det pågældende område.

*Stk. 6. Information til medarbejdere*

Det påhviler den folkekirkelige arbejdsgiver, at samtlige medarbejdere holdes skriftligt orienterede om forhold, der har været gennemgået og drøftet på medarbejdermøder.

## **§ 6. Ekstraordinære medarbejdermøder**

*Stk.1.* Der skal afholdes ekstraordinære medarbejdermøder, når mindst to medarbejdere uanset ansættelsesform, varighed og beskæftigelsesgrad fremsætter anmodning om det.

*Stk. 2.* For gruppe C, jf. § 1, stk. 1 (medarbejdere, der er ansat af et menighedsråd), kan der endvidere aftales ekstraordinære medarbejdermøder, når:

- A) Mindst én præst og én medarbejder uanset ansættelsesform, beskæftigelsesgrad og varighed ønsker det
- B) Mindst to præster i sognet ønsker det

*Stk. 3. Indkaldelse til møder med kortere varsel*

Ekstraordinære medarbejdermøder kan af den folkekirkelige arbejdsgiver indkaldes med kortere varsel end 14 dage.

## § 7. Anden form for organisering

- A) Er der aftalt en anden organisering, jf. cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1, skal det fremgå af forretningsordenen, hvordan medarbejdermøderne gennemføres
- B) På kirkegårde, der bestyres af flere menighedsråd i fællesskab, skal der afholdes medarbejdermøder. På medarbejdermødet deltager to repræsentanter for kirkegårdsbestyrelsen, som ikke må være ansatte ved kirken eller kirkegården. Andre fra kirkegårdsbestyrelsen og alle medarbejdere har ret til at deltage

## § 8. Rådgivning og vejledning om aftalen

### *Stk. 1. Styregruppe*

De centrale parter nedsætter en styregruppe, der sammensættes af tre repræsentanter fra hver aftalypart.

### *Stk. 2 Folkekirkens Arbejds miljørådgivning*

Folkekirkens Arbejds miljørådgivning yder rådgivning og vejledning til medarbejdere og de folkekirkelige arbejdsgivere om aftale- og samarbejdsspørgsmål under styregruppens ansvar.

## § 9. Påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt

### *Stk. 1. Proces ved påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt*

Ved påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt skal medarbejderne indkalde til ekstraordinært medarbejdermøde, jf. § 6, om det påståede brud. Kan uenigheden ikke bilægges på medarbejdermødet, kan medarbejderne efterfølgende ved bred tilslutning blandt medarbejderne fremsætte anmodning om, at forpligtelsen skal overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt. Den folkekirkelige arbejdsgiver har derefter en frist på én måned fra modtagelsen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

### *Stk. 2. Tvistløsning*

Er der ikke inden for fristen taget skridt til at opfylde den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt, kan uenigheden ved bred tilslutning blandt medarbejderne videreføres.

For medarbejdergrupperne, jf. § 1, stk. 1, litra A, B og D, kan uenigheden om påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt videreføres til Kirkeministeriet.

For medarbejdergrupperne, jf. § 1, stk. 1, litra C, kan uenigheden om påstået brud på arbejdsgivers informationspligt videreføres til biskoppen.

Kirkeministeriet henholdsvis biskoppen kan mægle i sagen. Hvis uenigheden ikke bilægges ved mægling, skal Kirkeministeriet henholdsvis biskoppen pålægge den folkekirkelige arbejdsgiver at kontakte

Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning for yderligere vejledning eller mægling. Dette skal ske inden for en måned efter sagens videreførelse.

Hvis vejledning eller mægling fra Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning ikke fører til en løsning inden for to måneder, kan der ved bred tilslutning hertil blandt medarbejderne, jf. § 1, stk. 1, litra A-D, indgives en klage til styregruppen for endelig afgørelse. Afgørelsen kan være en henstilling.

Styregruppen kan ved uenighed blandt parterne indkalde en opmand, der kan udarbejde en handlingsorienteret henstilling. For medarbejdergruppe, jf. § 1, stk. 1, litra D, kan styregruppen dog vælge at indbringe sagen for en voldgiftsret.

### *Stk. 3. Valg af opmand*

Opmanden udpeges af styregruppen fra Arbejdsrettens opmandsliste. Omkostninger hertil dækkes af de centrale parter.

## **§ 10. Ikrafttræden**

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2024.

## **§ 11. Opsigelse**

Aftalen kan af de underskrivende parter opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

## Bilag K. ÆNDRINGER I AFTALE OM SENIORORDNINGER

I aftale om seniorordninger foretages følgende ændringer:

1. Aftalens § 11 affattes således:

### ”§ 11. Fastholdelsesbonus

Etablering af en seniorordning med en fastholdelsesbonus forudsætter, at den ansatte er fyldt 62 år, når seniorordningen træder i kraft.

*Stk. 2.* Mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan det aftales, at den ansatte ydes en særlig fastholdelsesbonus, som kommer til udbetaling, hvis den pågældende udskyder sin fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt. Størrelsen af den særlige fastholdelsesbonus aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

*Stk. 3.* Fastholdelsesbonussen udbetales sammen med lønudbetalingen i tilknytning til det aftalte tidspunkt. Udbetaling af fastholdelsesbonussen er ikke betinget af, at den ansatte fratræder stillingen.

*Stk. 4.* Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, udbetales der en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonussen, jf. dog stk. 5.

*Stk. 5.* Fastholdelsesbonussen bortfalder, hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt som følge af ansøgt afsked eller afsked på grund af strafbart forhold eller anden misligholdelse fra den ansattes side.”

2. Ændringerne har virkning fra den 1. april 2024.

## Bilag L. FORTSÆTTELSE AF DEN FRIVILLIGE LEDERUDDANNELSE I PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er afgørende for trivslen blandt medarbejdere og ledere på de statslige arbejdspladser. God trivsel understøtter produktivitet og kvalitet i opgaveløsningen til gavn for borgerne. Der er derfor behov for et fortsat fokus på at forebygge og håndtere udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø samt understøtte ledernes eget psykiske arbejdsmiljø.

Parterne er enige om at videreføre ”Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø” (FLIPA), der blev udviklet i 2018.

Uddannelsen klæder ledere med personaleansvar på til at fremme og fastholde et godt psykisk arbejdsmiljø for både medarbejderne og for lederne selv på de lokale statslige arbejdspladser. På baggrund af de gode erfaringer med uddannelsen og den fortsatte efterspørgsel blandt lederne på de statslige arbejdspladser er parterne enige om at fortsætte uddannelsen i den kommende overenskomstperiode.

Herudover er parterne enige om at:

- Videreføre projektgruppen med deltagelse af repræsentanter fra CFU og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.
- Bibeholde uddannelsens nuværende forløb med tre hele uddannelsesdage og to halve netværksdage, der afvikles på et halvt år.
- Lederne deltagelse på uddannelsen finansieres af deres arbejdspladser.
- Omkostninger ved formidling og drift af uddannelsen dækkes af kursusprisen.



## Bilag M. KOMPETENCEUDVIKLING

### **Parternes samarbejde om kompetenceudvikling i staten.**

Parterne er enige om at fortsætte det fælles samarbejde om og indsats for kompetenceudvikling på statens arbejdspladser. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling er vigtig for at understøtte de statslige arbejdspladseres kvalitet og effektivitet.

### **Aftalen om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten**

Parterne ønsker at kvalificere Kompetencesekretariatets rådgivningsydelser med fokus på, at Kompetencesekretariatet kommer bredt ud til mange statslige arbejdspladser. Kompetencesekretariatet skal i samarbejde med parterne og med udgangspunkt i erfaringen fra de tværgående indsatser fra OK21 optimere rådgivningen.

Da der ikke er aftalt tværgående indsatser eller tværgående ændringer af fondene, er parterne enige om, at styregruppen i perioden kun mødes én gang årligt med henblik på at varetage den overordnede politiske og strategiske ledelse.

### **Aftalen om den statslige kompetencefond**

De to OAO indsatser "Fra ufaglært til faglært" og "Bedre til ord, tal og IT" videreføres. Indsatserne finansieres inden for afsatte midler i OAO's fondsområde og uforbrugte midler fra indsatserne i OK21-perioden. Midlerne er et supplement til andre økonomiske tilskud, der kan opnås i forbindelse med uddannelsesforløbene. Parterne er enige om at styrke grundlaget for at fremme de to indsatser. Det er aftalt, at de to indsatser tilpasses med henblik på at øge anvendelsen.

## Bilag N. PARTNERSKABET FOR UDVIKLING AF ATTRAKTIVE OG BÆREDYGTIGE ARBEJDSPLADSER

Parterne er enige om at fortsætte Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser (Partnerskabet) med henblik på at videreudvikle de statslige arbejdspladser. De statslige arbejdspladser spiller en afgørende rolle, og medarbejdere og ledere bidrager hver dag til at løfte store opgaver med værdi for hele samfundet. Fremtidens statslige arbejdspladser står over for muligheder og udfordringer, der kalder på fælles, langsigtede løsninger. Parterne vil derfor fortsætte og styrke den centrale dialog i Partnerskabet.

Partnerskabet vil i den kommende overenskomstperiode drøfte aktuelle tendenser på arbejdsmarkedet, der kan få afgørende betydning for de statslige arbejdspladser. Formålet er at understøtte den fælles dialog og fremme det langsigtede samarbejde med fokus på fremtidssikring og udvikling af de statslige arbejdspladser.

Parterne er enige om, at Partnerskabet fortsat skal styrke fundamentet for et konstruktivt og tillidsfuldt samarbejde. Partnerskabet kan inddrage eksperter for at opnå fælles viden og afdække best practice inden for de relevante temaer. Videns- og ekspertoplæggene skal ruste parterne til den videre dialog om fælles, langsigtede løsninger.

## Bilag O. Forhøjelse af pension

Parterne er enige om at forhøje pensionsbidragsprocenten med 0,97 procentpoint for en række overenskomster og aftaler.

Som konsekvens heraf foretages der følgende ændringer:

I protokollat 1 for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau til aftale om nyt lønsystem af 1. marts 2022 mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark:

§ 9, stk. 5, ændres til:

”Stk. 5. Pensionsbidraget af tillæg udgør 18,07 %.”

I protokollat 2 for tjenestemandsansatte beredskabsofficerer på lederniveau til aftale om nyt lønsystem af 1. marts 2022 mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark:

§ 8, stk. 5, ændres til:

”Stk. 5. Pensionsbidraget af tillæg udgør 18,07 %.”

I protokollat 3 for tjenestemandsansatte auditorfuldmægtige til aftale om nyt lønsystem af 1. marts 2022 mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark:

§ 6, stk. 4, ændres til:

”Stk. 4. Pensionsbidraget af eventuelle lokalt aftalte tillæg udgør 18,07 %.”

I aftale for tjenestemandsansatte lektorer og studielektorer ved gymnasieskoler mv.:

§ 3 stk. 1, ændres til:

”Lektorer og studielektorer omfattet af nærværende aftale, får med virkning fra 1. april 2025 et pensionsbidrag på 15,97 pct. af varige tillæg.

I aftale om arbejdstid, tillæg mv. til tjenestemandslignende ansatte adjunkter, lektorer og studielektorer under Akademikernes forhandlingsområde ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse:

§ 5, stk. 2, ændres til:

”Stk. 2. Det samlede pensionsbidrag udgør 18,07 pct. af de pensionsgivende løndele. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.”

§ 6, stk. 2, ændres til:

”Stk. 2. Det samlede pensionsbidrag udgør 18,07 pct. af de pensionsgivende løndele, jf. stk. 1. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.”

I aftale mellem Ministeriet for Børn og Undervisning og Djøf om pension af tillæg til tjenstemandsansatte rektorer på Gymnasieskolerne:

§ 1, stk. 1, ændres til:

”Til rektorer, der er ansat som tjenstemænd i gymnasieskolen, og er født den 1. april 1943 eller senere, beregnes med virkning fra den 1. juni 2012 en forhøjelse af pensionsbidraget af den pågældendes cheflønstillæg, herunder tillæg tildelt efter Finansministeriets cirkulære om arbejdsbestemte tillæg (1993), så pensionssatsen med virkning fra den 1. april 2025 hæves til 18,07 pct.”

§ 2, stk. 1, ændres til:

Pensionsbidraget udgør herefter 18,07 pct. af de pensionsgivende tillæg inklusiv procentregulering. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden, anses 1/3 for at være den ansattes eget pensionsbidrag. Lønspecifikation skal indeholde oplysning herom.”

I aftale for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Akademikernes forhandlingsområde):

§ 8, stk. 3, ændres til:

”Stk. 3. Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, samt resultatløn og engangsvederlag efter § 4, stk. 3-7, der ikke er omfattet af stk. 5. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18,07 pct., hvis tillægget ligger under den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinet indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

§ 14, stk. 5, ændres til:

”Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct. til MP Pension, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af:

1. Engangsvederlag, der er aftalt pensionsgivende.
2. Tillæg efter bilag 1, der er aftalt pensionsgivende.

I Aftale om nyt lønsystem for Bibliotekarer, afdelingsbibliotekarer mv. ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår:

§ 6, stk. 3, ændres til:

”Stk. 3. Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden det til enhver tid i overenskomst for akademikere i staten gældende pensionsbidrag af tillægget, hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets indbetales et pensionsbidrag på 18,97 pct. af det overskydende beløb.”

Pensionsbidragsforhøjelsen har desuden gennemslag for en række overenskomster og aftaler, der ikke fremgår af det ovennævnte.

## Bilag P. AFTALE OM EKSTERNE LEKTORER OG TIMELÆRERE VED PROFESSIONSHØJSKOLER, DANMARKS MEDIE- OG JOURNALISTHØJSKOLE, ERHVERVSAKADEMIER OG MARITIME UDDANNELSESINSTITUTIONER M.FL. UNDER UDDANNELSES- OG FORSKNINGSMINISTERIET

### § 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen gælder for eksterne lektorer og timelærere på professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet. For så vidt angår anvendelsen af disse stillinger henvises til de til enhver tid gældende stillingsstrukturer for områderne, for tiden BEK nr. 1458 af 24/06/2021 og BEK nr. 1459 af 24/06/2021.

Aftalen omfatter:

1. Timelønnede undervisere på professionshøjskolerne med en grunduddannelse som bioanalytiker, socialrådgiver/socionom, sygeplejerske, radiograf, psykomotorisk terapeut eller professionsbachelor i ernæring og sundhed
2. Timelønnede undervisere på professionshøjskolerne med en kandidatuddannelse taget med udgangspunkt i en af de i punkt 1 nævnte uddannelser
3. Timelønnede undervisere på erhvervsakademier, der ikke har en uddannelse nævnt i bilag A til overenskomst for akademikere i staten
4. Timelønnede undervisere ved de maritime uddannelser, der som månedslønnede, ville være omfattet af Organisationsaftale for lærere ved de maritime uddannelser.

### § 2. Ansættelse

En ekstern lektor eller timelærer ansættes tidsbegrænset. Tidsbegrænset ansættelse kan ske for en periode på op til 3 år, med mulighed for forlængelse.

*Stk. 2.* Ingen kan være ansat i en hovedstilling inden for stillingsstrukturen og som ekstern lektor eller timelærer ved samme uddannelsesinstitution.

*Stk. 3.* En ledig stilling som ekstern lektor eller timelærer besættes ved opslag. Opslag kan dog undlades ved fornyelse af en ekstern lektor eller timelærers ansættelse for en ny tidsbegrænset periode i samme stilling.

### § 3. Arbejdsområde

Stillingernes hovedindhold er varetagelse af undervisning og opgaver forbundet med undervisning, herunder vejledning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser og/eller efter- og videreuddannelse på samme niveau, jf. stillingsbeskrivelserne i de til enhver tid gældende stillingsstrukturer for professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner, for tiden BEK nr. 1458 af 24/06/2021 og BEK nr. 1459 af 24/06/2021.

## § 4. Arbejdsomfang

Det arbejdstimetal, der er forbundet med en ekstern lektor eller timelærers undervisning, kan ikke overstige 500 timer årligt. I særlige tilfælde kan arbejdstimetallet dog udgøre op til 780 timer årligt.

*Stk. 2.* I timetallet medregnes tidsforbrug til egentlige undervisningstimer, vejledning, udarbejdelse af opgaver, der ikke indgår i den løbende undervisning, opgaveretning i den løbende undervisning og lignende.

For ansatte, som fungerer som eksaminator, indgår ligeledes tidsforbruget ved skriftlig eksamen, mundtlige eksaminationer og lignende.

Endvidere medregnes den tid, der påregnes at medgå til forberedelse af undervisningen.

*Stk. 3.* For eksterne lektorer medregnes til hver undervisningstime 1,5 timer til forberedelse.

*Stk. 4.* For timelærere medregnes til hver undervisningstime 1 time til forberedelse.

*Stk. 5.* Timelæreres forberedelsestid til hver undervisningstime kan efter konkret og individuel vurdering hæves fra 1 til 1,5 timer til forberedelse.

*Stk. 6.* For timelærere, der instruerer i grundlæggende, obligatoriske redskabsfag, som er en forudsætning for at deltage i undervisningen i et givent fag på en given videregående uddannelse, medregnes til hver undervisningstime 15 minutter til forberedelse. Forberedelsestiden kan ikke hæves.

*Stk. 7.* Til mundtlig eksamination fastsættes forberedelsestiden til maksimalt 1 time pr. eksaminationstime og således at normerne for eksterne lektorer eller timelærere er i overensstemmelse med normerne for fastansatte undervisere for opgaver i samme fag og på samme niveau.

*Stk. 8.* Eventuelt tidsforbrug til deltagelse i møder i kollegiale organer medregnes ikke.

*Stk. 9.* Forud for ansættelsen som ekstern lektor eller timelærer skal der være en dialog vedrørende forventede antal arbejdstimer og fordelingen heraf inden for den aftalte ansættelsesperiode. Forud for det enkelte studieår/kalenderår skal der ske en lignende dialog. Timetallet fastsættes forud for studieåret/kalenderåret, dog med forbehold for at der oprettes undervisningsforløb.

## § 5. Aflønning

Timelønnen pr. arbejdstime udgør:

Timelønnen pr. arbejdstime udgør 226,95 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Timelønnen for timelærere efter § 4, stk. 6 udgør 177,75 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2012)

*Stk. 2.* Lønudbetalingen sker månedsvi bagud på baggrund af erlagte timer.

## § 6. Tillæg

Der kan ved ansættelsen såvel som under ansættelsen lokalt aftales funktionstillæg, samt kvalifikationsstillæg på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelse eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse mv.

*Stk. 2.* Varige og midlertidige tillæg efter stk. 1 forhandles med den eksterne lektor eller timelæreren. Den eksterne lektor eller timelæreren kan vælge at lade sig bistå af sin faglige organisation. Såfremt den eksterne lektor eller timelæreren ikke selv ønsker at forhandle tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

*Stk. 3.* Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse. Hvis resultatet ikke kan godkendes, kan organisationen inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt et sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

*Stk. 4.* Aftaler om tillæg kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale.

*Stk. 5.* Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

*Stk. 6.* Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion.

*Stk. 7.* Kvalifikationsstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt.

*Stk. 8.* Tillæg aftales i forhold til en beskæftigelsesgrad på 1924 timer. Udbetaling sker i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, jf. §§ 4 og 5.

*Stk. 9.* Der er mulighed for at yde engangsvederlag. Engangsvederlaget fastsættes af ledelsen efter forhandling med den eksterne lektor eller timelæreren.

## § 7. Lønregulering

Den i § 5 nævnte timeløn og de i § 6 nævnte tillæg reguleres med de generelle stigninger, som aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

## § 8. Sygdom

For personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds, eller som inkl. beskæftigelsen som ekstern lektor eller timelærer har mere end fuld beskæftigelsesgrad, gælder, at undervisningstimer der aflyses på grund af sygdom eller andet for den eksterne lektor eller timelæreren utilregneligt forhold, i videst muligt omfang skal gennemføres på et andet tidspunkt. Sygdom kan kræves dokumenteret ved lægeattest.



## § 9. Barsel og adoption

Den ansatte ydes løn under barsel og adoption efter de til enhver tid gældende regler vedrørende barsel og adoption (barselsaftalen). Undtaget herfra er dog ansatte, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds.

*Stk. 2.* Ansatte, der har beskæftigelse på mindre end fuld tid andetsteds, ydes der løn under barsel og adoption, dog maksimalt op til en samlet beskæftigelse på fuld tid (37 timer/uge).

*Stk. 3.* Løn under barsel og adoption kan dog maksimalt ydes indtil ansættelsesperiodens udløb.

## § 10. Barns 1. og 2. sygedag

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

1. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
2. forholdene på tjenestestedet tillader det,
3. barnet er under 18 år, og
4. barnet er hjemmeværende.

*Stk. 2.* Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom.

*Stk. 3.* Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

*Stk. 4.* For personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds, eller som inkl. den timelønnede beskæftigelse har mere end fuld beskæftigelsesgrad, gælder samme regler om gennemførelse af aflyste undervisningstimer som nævnt i § 8.

## § 11. Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse ydes i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser med 12½ pct. af den udbetalte løn.

## § 12. Opsigelse mv.

For eksterne lektorer eller timelærere gælder regler om varsling af opsigelse svarende til funktionærlovens regler.

*Stk. 2.* For tidsbegrænset ansatte ophører ansættelsesforholdet ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel.

*Stk. 3.* Ved afskedigelse af en ansat må vilkårlighed ikke finde sted.

*Stk. 4.* Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

### **§ 13. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv. (fælles regelsæt)**

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5.

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 15.

*Stk. 2.* Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter at opsigelsen er afgivet.

*Stk. 3.* Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage efter opsigelsens afgivelse (for månedslønnede 1 måned). Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

*Stk. 4.* Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem aftalens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

*Stk. 5.* De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

### **§ 14. Indbringelse for faglig voldgift**

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 15.

*Stk. 2.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 13, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

*Stk. 3.* Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen.

*Stk. 4.* Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

*Stk. 5.* Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

*Stk. 6.* Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

*Stk. 7.* Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6, ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

*Stk. 8.* Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

*Stk. 9.* Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

*Stk. 10.* Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens omfang afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

*Stk. 11.* Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

## **§ 15. Bortvisning**

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem aftalens parter.

*Stk. 2.* Bliver aftalens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 14, stk. 2-8, gælder også ved bortvisning.

*Stk. 3.* Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

*Stk. 4.* Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

*Stk. 5.* Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

## **§ 16. Ikrafttræden**

Denne aftale har virkning fra 1. april 2024.

Stk. 2. Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts dog tidligst 31. marts 2026.

## Bilag Q. FORHØJELSE AF RÅDIGHEDSTILLÆG TIL TJENESTEMANDSANSATTE DOKS-ORGANISTER

### 1. RESULTATPAPIR FOR OK24-FORHANDLINGERNE MELLEM AC/DANSK ORGANIST OG KANTOR SAMFUND OG BY-, LAND- OG KIRKEMINISTERIET OM TJENESTEMANDSANSATTE DOKS-ORGANISTER PÅ FOLKEKIRKENS OMRÅDE

Ved forhandlingerne, senest den 31. januar 2024, er parterne enedes om følgende:

1. Parterne er enige om, at reglerne i Cirkulæreskrivelse om fridagsregler for tjenestemænd ved folkekirken kirker og kirkegårde m.fl. for så vidt angår erstatningsfridag, når den faste fridag falder på en sønehelligdag, jf. protokollatets § 10, stk. 2 ændres for tjenestemandsansatte DOKS-organister, så erstatningsfridagen placeres på en lørdag eller søndag indenfor en periode på 8 uger efter sønehelligdagen, jf. nedenfor dette resultatpapir.
2. Parterne er enige om, at såfremt der ved de centrale forhandlinger afsættes midler til tjenestemandsansatte DOKS organister, anvendes midlerne til forbedring af det eksisterende rådig-hedstillæg for tjenestemandsansatte DOKS-organister i lønramme 16/31. Udgiftsberegning foretages i henhold til de almindelige principper herfor.
3. Der tages såvel økonomisk som indholdsmæssigt forbehold for resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Akademikerne.
4. Der tages forbehold for såvel Akademikernes som Finansministeriets endelige godkendelse af forhandlingsresultatet.

### 2. Ændring af cirkulæreskrivelse om fridagsregler for tjenestemænd ved folkekirken kirker og kirkegårde m.fl.

Cirkulæreskrivelsen ændres med følgende tekst.

**§ 1 a.** Tjenestemandsansatte DOKS-organister har ret til én fast ugentlig fridag. I uger, hvor den faste fridag er sammenfaldende med en sønehelligdag eller den 24. december, og organisten har tjenstlige forpligtelser, henlægges fridagen til en lørdag eller søndag inden for en periode på 8 uger, medmindre andet aftales mellem menighedsrådet og organisten.

By-, Land- og Kirkeministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkning i tilknytning til § 1a:

*Cirkulærebemærkning til § 1a:*

*Perioden på 8 uger beregnes fra den berørte sønehelligdag/24. december. Når den faste fridag flyttes i henhold til § 10, stk. 2, ydes der ikke godtgørelse i henhold til § 10, stk. 3.*