

Medarbejder og Kompetencestyrelsen

Akademikerne

Resultatet af

Forhandlingerne mellem skatteministeren og Akademikerne

Februar 2021

Denne publikation er udarbejdet af
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Landgreven 4
Postboks 2193
1017 København K

Telefon 35 27 13 13
medst@medst.dk

Elektronisk publikation kan hentes på
Medarbejder- og Kompetencestyrelsens hjemmeside:
www.medst.dk

Elektronisk publikation:
ISBN: 978-87-93964-02-0

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM SKATTEMINISTEREN OG AKADEMIKERNE 2021

Overenskomsterne på det statslige arbejdsmarked forhandles mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Akademikerne. Her udformes de vilkår og rammebetingelser, der er med til at gøre de statslige arbejdspladser i stand til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet. Parterne spiller derfor en vigtig rolle i at udvikle de statslige arbejdspladser.

Hver dag går mere end 195.000 dygtige og engagerede statslige ansatte på arbejde for at gøre en forskel ved at løse vigtige samfundsopgaver. Diversiteten af de statslige arbejdspladser spænder vidt, og hver institution løser komplekse og kritiske opgaver, der skaber værdi for borgerne og forudsætningerne for velfærdssamfundet. Arbejdsmarkedets udvikling stiller nye og anderledes krav til både ledere, medarbejdere og arbejdspladser om hurtig tilpasning, lydhørhed og samarbejde. Det kræver gode rammer med mulighed for lokal tilpasning.

De ansatte er den vigtigste ressource på statens arbejdspladser, og deres kompetencer, færdigheder og motivation er afgørende for effektiv og kvalificeret opgaveløsning. En opgaveløsning, der er både unik og spændende, og som hver dag varetages af kompetente og ansvarlige ledere og medarbejdere. Statslige arbejdspladser skal kunne motivere de bedste medarbejdere og ledere i alle generationer, livsfaser og medarbejdergrupper for at tiltrække og fastholde dem gennem hele deres arbejdsliv.

Parterne vil i fællesskab sætte fokus på anvendelsen af timelønsansættelser, vikarer, tidsbegrænsede- og deltidsansættelser på få timer. Parterne er enige om, at der er brug for statistisk information om omfang af brug af de forskellige ansættelsesformer for at følge brugen af de forskellige ansættelsesformer.

Kompleksiteten og den løbende udvikling af den statslige opgaveportefølje stiller store krav til de ansattes faglighed og evne til udvikling. Opgaveløsningen kræver derfor løbende relevant kompetenceudvikling, målrettet introduktion af nyansatte og nyuddannede samt de rigtige rammer for livslang læring på statens arbejdspladser. Parterne har et fælles ansvar for at indgå aftaler, der på bedste vis understøtter opgavevaretagelsen og udviklingen af den statslige sektor.

Parterne har et fælles ønske om at videreudvikle lønsystemerne. Med udgangspunkt i de fælles målsætninger for de nye lønsystemer igangsætter parterne derfor et periodeprojekt, hvor det i fællesskab undersøges, hvordan statens nye lønsystemer fungerer i praksis, og at det herefter drøftes, hvordan de kan forbedres og videreudvikles med henblik på, at de fungerer til gavn for alle statslige arbejdspladser.

Overenskomstens rammer står ikke alene, men skal suppleres af et godt lokalt samarbejde. Et samarbejde, hvor der er fokus på den fortsatte styrkelse og understøttelse af det lokale aftale- og samarbejdsrum, da hurtig og velfungerende tilpasning til interne og eksterne udfordringer forudsætter gode lokale løsninger i et dynamisk samarbejde mellem medarbejdere og ledere. Fortsat fokus på et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne er afgørende for, at statens medarbejdere trives og har god balance mellem arbejds- og privatliv, så de kan fortsætte den gode opgavevaretagelse i en omskiftelig og kompleks verden. Parterne er enige om, at hjemme- og distancearbejde er et vigtigt redskab til at styrke arbejdslivsbalancen, fleksibiliteten og effektiviteten på de statslige arbejdspladser, og at hjemme- og distancearbejde er forankret lokalt, som både ledelse og medarbejdere oplever fordele ved.

Behovet for bæredygtige løsninger, herunder CO₂-reduktion, er en global udfordring, og også på de statslige arbejdspladser er der behov for at inkorporere grøn omstilling i opgaveløsningen og i indretningen af arbejdspladserne. Parterne ønsker at understøtte et øget klimafokus gennem drøftelser mellem ledere og medarbejdere om grøn omstilling, for derved at finde gode og innovative lokale løsninger, så de statslige arbejdspladser kan bidrage til kampen mod klimaudfordringerne.

Parterne er enige om at etablere et partnerskab med fokus på den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser, som er rustet til fremtiden. Partnerskabet vil forpligte sig på at inddrage løbende ekspertise fra relevante fagområder samt nyeste forskning, analyser og erfaringer for at være på forkant med fremtidens arbejdsmarked. Samtidig vil partnerskabet bidrage til udviklingen af den danske model på alle niveauer i den statslige sektor.

I. Overenskomst-/aftaleperiode

Mellem skatteministeren og Akademikerne er der enighed om fornyelse af aftaler og overenskomster indgået mellem Skatteministeriet og Akademikerne for en periode på 3 år fra 1. april 2021 på følgende vilkår:

II. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra 1. april 2021 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,80 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Med virkning fra 1. oktober 2021 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,30 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Med virkning fra 1. april 2022 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,19 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Med virkning fra 1. oktober 2022 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,30 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Med virkning fra 1. april 2023 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,48 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Med virkning fra 1. oktober 2023 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,35 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2022 og 1. april 2023.

III. Reguleringsordning

- a) Reguleringsordningen videreføres, *jf. Bilag A.*
- b) Parterne er enige om, at der fortsat er behov for, at Danmarks Statistik leverer særkørsler af indeks, der tager højde for, at Danmarks Statistiks sektorafgrænsning afviger fra statens forhandlingsområde. På baggrund af en omlægning af lønindeksene i Danmarks Statistik er parterne blevet enige om en korrektion af lønindeksene, så

beregningen af udmøntningerne fra reguleringsordningen baseres på særkørsler fra Danmarks Statistik.

- c) Parterne vil drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks, hvis Danmarks Statistik foretager omlægninger af lønindeksene, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling.
- d) Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.
- e) Parterne vil i overenskomstperioden fortsætte arbejdet, som blev aftalt ved OK18 om at undersøge, om Danmarks Statistiks Standardberegnete lønindeks for hhv. den statslige og private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen. I den forbindelse har parterne bestilt en analyse hos Danmarks Statistik, og der reserveres i alt 600.000 kr. til analysen pr. 1. april 2021.

IV. Andre formål

Et beløb svarende til 0,20 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål.

1. Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser

Der etableres et partnerskab, som har til formål at understøtte, at statens arbejdspladser er rustet til at løse deres samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet - i dag og i fremtiden.

Partnerskabet skal indhente fælles viden om aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser. Gennem fælles dialog skal partnerskabet understøtte den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser og udviklingen af den danske model på alle niveauer, herunder en styrkelse af det lokale aftale- og samarbejdsrum, *jf. Bilag B*.

Tilsvarende bestemmelser indsættes i overenskomst for akademikere i staten i bilag 8, pkt. I, 3B, overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. i bilag 5, pkt. II samt overenskomst for læger i staten i bilag 10, pkt. I, 3B.

2. Videreudvikling af statens nye lønsystemer

Parterne er enige om at igangsætte et fælles initiativ i overenskomstperioden med fokus på at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten for herefter at drøfte, hvordan statens nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles til gavn for alle statslige arbejdspladser. Parternes fælles projektbeskrivelse vedlægges som **Bilag C**.

Følgende indsættes i § 12 i rammeaftale om nye lønsystemer som nyt stk. 5:

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

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet, at der i cirkulærebemærkningerne til § 12, stk. 5, indsættes følgende:

”Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.”

Tilsvarende bestemmelser indsættes i overenskomst for akademikere i staten i bilag 8, pkt. I, 3B, overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. i bilag 5, pkt. II samt overenskomst for læger i staten i bilag 10, pkt. I, 3B.

3. Seniorbonus

Med baggrund i en stigende levealder og de heraf afledte udsigter til et længere arbejdsliv er de centrale parter enige om at styrke fokus på seniorindsatsen med sigte på udvikling og fastholdelse af seniorer.

Ansatte har fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en årlig seniorbonus på 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn.

Parterne er enige om at indføre en fleksibel ordning, der giver mulighed for at imødekomme individuelle behov. Seniorerne får derfor ret til at konvertere deres seniorbonus til frihed og/eller ekstraordinært pensionsbidrag. Seniorbussen kan konverteres til 2 seniordage om året eller til et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn.

Seniorbonussen er et supplement til de muligheder, arbejdsgiveren i øvrigt har for at fastholde seniorer.

De aftalte bestemmelser om seniorbonus findes i **Bilag D**.

Bestemmelserne har virkning fra 1. april 2022.

4. Styrket seniorindsats

Formålet med seniorindsatsen er at understøtte et godt seniorarbejdsliv for ældre medarbejdere, så de finder det attraktivt at fortsætte i beskæftigelse, og det sikres, at de fortsat er en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft.

Parterne er enige om vigtigheden af, at man fra centralt hold understøtter seniorindsatsen på de enkelte arbejdspladser med udgangspunkt i, at der lokalt skal være et rum til at prioritere de indsatser og de redskaber, der bedst understøtter de lokale behov.

Indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal fremgå af den lokale personalepolitik.

Den lokale seniorindsats, herunder anvendelsen af aftalen om seniorordninger og den lokale indsats for fastholdelse af seniorer, drøftes i samarbejdsudvalget i forbindelse med øvrige personalepolitiske drøftelser, herunder drøftelser om arbejdspladsens strategiske kompetenceudvikling, jf. aftalen om kompetenceudvikling. Samarbejdsudvalget kan i denne forbindelse fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold, fx retningslinjer/principper for seniorindsatsen.

Med henblik på at styrke fokus på seniorområdet er parterne enige om en række initiativer i overenskomstperioden:

- Parterne er enige om i perioden at foretage en gennemskrivning af den gældende aftale fra 2011 om senior- og fratrædelsesordninger med henblik på at gøre aftalen lettere at forstå og anvende lokalt.
- Parterne er enige om at opdele aftalen om senior- og fratrædelsesordninger i to separate aftaler: en aftale om seniorordninger og en aftale om frivillig fratræden. Der lægges ikke op til indholdsmæssige ændringer ud over dem, der er nævnt nedenfor.
- Parterne er enige om at foretage følgende ændringer i aftalen:

Aftalens § 1, stk. 3, affattes således:

”I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ansatte, der er fyldt 60 år, have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt.”

Den fastsatte aldersgrænse er ikke til hinder for, at medarbejdere under denne alder kan vælge at drøfte seniorperspektiver i medarbejderudviklingssamtalen.

Aldersgrænsen for aftrapning i job/charge (retræte) i aftalens § 2, stk. 3 ændres fra 55 år til 58 år.

Parterne er enige om i perioden at udarbejde en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.

Parterne vil løbende følge, hvordan seniorindsatsen fungerer lokalt, herunder om den afspejler mulighederne for at fastholde og udvikle seniorer. Ethvert emne i relation til aftalen om seniorordninger kan tages op til drøftelse, hvis parterne finder det ønskeligt.

Parterne vil i overenskomstperioden gennemføre en tværgående indsats, der skal fremme seniorers mulighed for kompetenceudvikling, jf. pkt. 8.

5. Ændringer i ydelsessammensætningsaftalen

Parterne er enige om at foretage en række ændringer og præciseringer i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., jf. **Bilag E**, herunder:

- Mulighed for at etablere sundhedsordninger, som har til formål at fremme forebyggende og helbredende indsats i forhold til medlemmernes sundhed og arbejdsmiljø.
- Mulighed for at tilbyde en indfasningsordning for ansatte tæt på pensionsudbetalingsalderen i tilknytning til etablering af depotsikring i en pensionsordning.
- Det præciseres, at depotsikring bortfalder ved aktualisering af pensionen.
- Det præciseres, herunder i de generelle cirkulærebemærkninger, hvordan begrebet ”pensionsudbetalingsalderen” i gældende lovgivning, herunder overgangsordninger, skal forstås i relation til bestemmelserne om depotsikring, delpension og tilbagekøb.

- Ved overflytning til anden pensionsordning åbnes mulighed for at se bort fra ydelsessammensætningsaftalens krav vedrørende børnepension.

Parterne er enige om i perioden at optage drøftelser om en række spørgsmål i tilknytning til aftalen, *jf. Bilag F*.

6. Gruppeliv

Parterne er enige om at foretage en række ændringer og præciseringer i cirkulære om gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv., *jf. Bilag G*, herunder:

- Præciseringer af ansættelsesmyndighedens orienteringer til de ansatte og af personkredsen for gruppelivsordningen mv.
- Aldersgrænsen for børnesum hæves fra 21 til 24 år.

Ændringerne finansieres af bonusmidler.

7. Kompetenceudvikling

Der er enighed om, at Kompetencesekretariatet og Den Statslige Kompetencefond videreføres med en økonomisk ramme svarende til resultatet fra overenskomstforhandlingerne i 2018.

Aftale om kompetenceudvikling videreføres uændret. Aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten justeres. Parterne er enige om at videreføre tilknytningsordningen i en justeret form.

Der er endvidere enighed om at styrke kommunikationen til arbejdspladserne, at udbygge fondens it-system, at foretage begrænset tilpasning af fondsområdernes administrative grundlag, at styrke vidensgrundlaget vedrørende Den Statslige Kompetencefond samt at gennemføre en evaluering af fonden. Endelig er der enighed om at gennemføre tre konkrete tværgående indsatser i perioden, og at implementere to særlige indsatser på OAO-området.

Se *Bilag H*.

8. Forhøjelse af grundløn i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

Grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 1 forhøjes.

Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i statens § 3 affattes således:

”Grundlønnen aftales mellem ansættelsesmyndigheden og chefen inden for følgende rammer (årligt grundbeløb i 31. marts 2012-niveau):

- Gruppe 1 534.703 kr. – 575.745 kr.
- Gruppe 2 592.911 kr. – 704.880 kr.
- Gruppe 3 797.263 kr.
- Gruppe 4 891.980 kr.”

Rammeaftalens dækningsområde udvides til at omfatte institutioner under Kriminalforsorgen og stiftskontorchefstillinger på Folkekirkens område. Stiftskontorchefstillingerne indplaceres i gruppe 1.

Områdedirektørstillingerne i Kriminalforsorgen omfattes ikke af rammeaftalens dækningsområde.

9. Opskrivning af cheflønspuljemidler til dommere m.fl.

Med henblik på lønforbedringer til dommerstillinger og øvrige judicielle stillinger opskrives Domstolsstyrelsens cheflønspulje med 10 mio. kr., som fordeles over 3 år.

1. år: (1. april 2021) 3.357.611 kr.
2. år: (1. april 2022) 3.357.611 kr.
3. år: (1. april 2023) 3.357.611 kr.

Det forudsættes, at merudgiften finansieres inden for rammen. Der foretages, uden præjudice, ikke opskrivning af beløbene med 50 pct.

10. Samarbejdsforhold i folkekirken

Parterne afdækker i perioden muligheden for, at folkekirkens institutioner kan omfattes af aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, således at en aftale herom i givet fald kan søges forhandlet ved overenskomstforhandlingerne i 2024.

11. Medarbejderinddragelse i grøn omstilling på statslige arbejdspladser

Der udarbejdes et protokollat om grøn omstilling, der signalerer over for de statslige arbejdspladser, at det er vigtigt at drøfte, hvordan fokus på grøn omstilling inkorporeres i den nuværende opgaveløsning og indretning af de statslige arbejdspladser, samt hvordan medarbejderne og samarbejdsudvalgene, skal inddrages i forhold til dette, *jf. Bilag I.*

Protokollatet beskriver herudover, at det centrale SU-udvalg og Samarbejdssekretariatet i den kommende overenskomstperiode vil understøtte samarbejdet om grøn omstilling på de lokale arbejdspladser med en særlig partsfælles indsats.

12. Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA) fortsættes uændret i den kommende overenskomstperiode og administreres fortsat af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, *jf. Bilag J.*

13. Medarbejderinddragelse i forbindelse med udbud, genudbud og udlicitering

Den nuværende § 3, stk. 2, nr. 4, i aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten ændres til:

”Forventede beslutninger vedr. udbud, genudbud og udlicitering.”

Parterne vil i forbindelse med revision af ”Notat om SU-aftalens bestemmelser om ledelsens pligt til information og drøftelse i samarbejdsudvalget” sikre, at der sker en nærmere beskrivelse og eksemplificering af proportionaliteten mellem informationens indhold og tidspunktet for denne i forhold til den pågældende sags omfang og karakter.

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

14. Et styrket lokalt samarbejde

Samarbejdssekretariatet videreføres, *jf. Bilag K*.

For at sikre en dimensionering, der svarer til efterspørgslen fra arbejdspladsernes side, øges sekretariatets grundbevilling til løn og driftsomkostninger fra 2,2 mio. kr. om året til 2,5 mio. kr. om året.

Samarbejdssekretariatet tilføres en ekstrabevilling på 1 mio. kr. om året for den kommende overenskomstperiode til målrettede partsfælles indsatser. En del af ekstrabevillingen øremærkes til indsatsområder i forhold til grøn omstilling, øget inddragelse af medarbejderne i forhold til udbud, genudbud og udlicitering, samt understøttelse af/inspiration til samarbejdet mellem SU- og AMO-systemet i forhold til aktuelle emner inden for psykisk arbejdsmiljø.

15. Tillidsrepræsentanter

Den nuværende § 6, stk. 3, i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. ændres til:

”Efter nyvalg og genvalg drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles, herunder en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver.”

16. Sorgorlov

Følgende bestemmelse indsættes som § 9 i aftale om barsel, adoption og omsorgsdage:

”§ 9. Dødfødsel, barnets død inden det fyldte 18. år eller bortadoption

Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

Stk. 2. Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.

Stk. 3. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under orlov med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Ovenstående gælder kun i tilfælde omfattet af stk. 1, 1. pkt. og stk. 2.

Stk. 4. Udnyttes retten efter stk. 1, udsættes retten til løn under orlov efter § 6 (forældreorlov med løn) for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.”

17. Ansættelse på brudte datoer

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet, at der indsættes følgende cirkulærebemærkninger til § 4 i aftale om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd:

”Medarbejder- og Kompetencestyrelsen finder, at ansættelsesmyndighederne bør have særligt fokus på anvendelsen af ansættelser og afskedigelser, der sker på brudte datoer. Det henstilles, at ansættelser så vidt muligt sker fra den 1. i en måned, og at afskedigelser så vidt muligt sker til udgangen af en måned.”

18. Tjenesterejser

I § 4 i aftale om tjenesterejser indsættes følgende

”Stk. 2. Tilrettelæggelsen sker under hensyntagen til såvel den ansatte som tjenestestedets forhold.”

I perioden redigeres den nuværende tjenesterejseaftale.

19. Boligopvarmning

Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at drøfte mulighederne for en eventuel opdatering af regelsættet om boligopvarmning i aftale om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse § 1.

Parterne er enige om, at en opdatering af regelsættet skal være udgiftsneutral.

20. Overenskomstdækning af pensionerede

Parterne er enige om at drøfte spørgsmålet om at overenskomstdække ansættelse af pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. samt personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

21. Overenskomstdækning af undervisningsassistenter på universiteter

Parterne har aftalt, at undervisningsassistenter ved universiteter og kunstneriske/kulturelle uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet omfattes af Aftale om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet, jf. **bilag L**. Det er samtidig aftalt, at aftalens titel ændres til ”Aftale om eksterne lektorer og undervisningsassistenter ved universiteter og kunstneriske/kulturelle uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet”.

Det præciseres, at aftalen finder anvendelse på det område, der er omfattet af stillingsstruktur for kunstnerisk og videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding, og det område der er omfattet af stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

22. Inspiration til introforløb for nyuddannede akademikere i staten

Nyuddannede akademikere tilfører de statslige arbejdspladser stor værdi og udgør fundamentet i fremtidens forsyning af kompetencer. Da staten ansætter mange nyuddannede akademikere, har parterne derfor en fælles interesse i at understøtte de statslige arbejdspladsers arbejde med at modtage, kompetenceudvikle og fastholde disse.

For at styrke kompetenceforsyningen og understøtte attraktive statslige arbejdspladser, som kompetenceudvikler og fastholder nyuddannede akademikere, er parterne derfor enige om at gennemføre et projekt i overenskomstperioden, der leverer inspiration til introforløb for nyuddannede akademikere i staten.

Målet er, at statens arbejdspladser gennemfører relevante introforløb for nyuddannede akademikere. For at styrke introforløbene er parterne enige om at gennemføre et periodeprojekt, der skal bidrage med inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikeres behov.

Inspirationsmaterialet til introforløb for nyuddannede akademikere vil blandt andet blive videreformidlet på en hjemmeside.

Parterne er enige om, at indholdet af et introforløb fastlægges lokalt, så indholdet giver mening for både den enkelte arbejdsplads og den nyuddannede akademiker i den organisatoriske kontekst. Introforløbets formål er at gøre det lettere for den enkelte nyuddannede akademiker at løse samfundsvigtige opgaver effektivt, og med høj kvalitet samt at medvirke til en hensigtsmæssig overgang fra studie- til arbejdsliv i et godt arbejdsmiljø, der bidrager til starten på et godt og langt arbejdsliv.

Parterne er desuden enige om at tilføje tekst om vigtigheden af introforløb for nyuddannede i bilag 7 i Overenskomst for akademikere i staten, jf. **bilag M**.

Tilsvarende ændringer indsættes i bilag 9 i overenskomst for læger i staten og i bilag 4 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

23. Omklassificering

På Kriminalforsorgens område omklassificeres 4 institutionschefstillinger til lønramme 37, som henhører til CO10.

Herudover omklassificeres yderligere 11 områdechefstillinger og institutionschefstillinger fra lønramme 36 til lønramme 37 på Kriminalforsorgens område.

På folkekirkens område omklassificeres 10 stiftskontorchefstillinger fra lønramme 36 til lønramme 37.

V. Overenskomsten for akademikere

1. Udvidelse af akademikeroverenskomstens dækningsområde

Parterne er enige om at præcisere, at bachelorer i teologi, der varetager funktionen som præstekadet, er omfattet af overenskomst for akademikere i staten. Parterne er samtidigt enige om, at det er det konkrete stillingsindhold, som afgør, om der er tale om en præstekadestilling således, at det er en forudsætning, at stillingen indeholder en væsentlig andel præstearbejde, og at den derfor tydeligt adskiller sig fra en stilling som sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder.

Ovenstående præjudicerer ikke den konstaterede uenighed mellem parterne om overenskomstens rækkevidde på det folkekirkelige område.

2. Optagelse af nye organisationer

2.1 Nye organisationer

Følgende organisationer optages som parter i Akademikeroverenskomsten:

- Dansk Organist og Kantor Samfund
- Konstruktørforeningen
- Danske Fysioterapeuter
- Ergoterapeutforeningen
- Jordemoderforeningen

Samtidig optages professionsbacheloruddannelserne som bygningskonstruktør, fysioterapeut, ergoterapeut og jordemoder i bilag A til overenskomsten, og det aftales, at for så vidt angår kandidatuddannede med professionsbacheloruddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder, grænsedrages disse således, at forhandlingsretten følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område, selvom overenskomstindplaceringen i øvrigt følger kandidatuddannelsen.

Herudover tilrettes uddannelsesbilaget i overensstemmelse med **bilag N**. Parterne er bekendt med, at der er indgået aftale om frit organisationsvalg for så vidt angår bygningskonstruktører med kandidatgraden cand.tech. mellem Konstruktørforeningen og IDA.

Der foretages følgende tilføjelser til overenskomst for akademikere i staten:

Der tilføjes et nyt punkt under § 4, stk. 2:

”6. Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.”

I overenskomstens bilag 6, Uddannelses- og Forskningsministeriets område, indsættes et nyt punkt 29d:

”Supplerende pensionsbidrag for undervisere med visse grunduddannelser
Undervisere med en grunduddannelse som bygningskonstruktører, ergoterapeut, fysioterapeut eller jordemoder får indbetalt et supplerende pensionsbidrag på 0,9 pct., som beregnes efter reglerne i § 10.”

2.2. Overgangsordning

Allerede ansatte efter de nugældende organisationsaftaler for de pågældende professionsbacheloruddannede overgår til ansættelse efter overenskomsten. Ved overgangen overgår de ansatte til det aftalte basislønforløb. Herudover kan der lokalt indgås aftale om tillæg.

Allerede ansatte, som ved overgang til det nye basislønforløb kan imødesee en lønnedgang, ydes et udligningstillæg, som udfases i forbindelse med senere centralt aftalte lønforbedringer.

Allerede ansatte med en højere pensionsprocent end 17,1 % ydes et pensionsudligningstillæg, som udligner forskellen mellem det hidtidige og nye pensionsbidrag. Pensionsudligningstillægget modregnes i fremtidige pensionsstigninger.

Tjenestemandslignende ansatte bevarer hidtidige vilkår, jf. Aftale af 13. februar 2006 om pensionsforhold for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere.

3. Akademiske overbygningsuddannelser

Akademiske overbygningsuddannelser, der gennemføres med udgangspunkt i en akademisk bacheloruddannelse, er indplaceret på akademikeroverenskomstens basislønforløb 2, 4, 5, 6, 7 hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Dette præciseres i overenskomstens § 4, stk. 2

4. Forenkling af basislønforløb

Parterne er enige om at modernisere de forskellige lønforløb i overenskomstens § 4, stk. 2. Med virkning fra 1. april 2022 ændres teksten i § 4, stk. 2, derfor til følgende:

”Stk. 2. Akademikere indplaceres med 1-årige løntrin i basislønforløbet 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt, med de undtagelser, der fremgår af nedenstående:

1. Bachelorer samt AAE'ere, AAD'ere, og levnedsmiddelingenører indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, hvor løntrin 4 er 2-årigt.
2. Professionsbacheloruddannede ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre og bygningskonstruktører samt bibliotekarer med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og

Det Informations-videnskabelige Akademi (IVA)), bibliotekarer DB, civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

3. Medarbejdere med en etårig akademisk overbygningsuddannelse indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt
4. Cand.negot.'er med 4 års uddannelse, handelsjurister, cand.phil.'er, cand.interpret.'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2: Akademi, teknikum-og diplomingeniører følger det generelle lønforløb (basisløntrin 4, 5, 6, 8, hvor trin 4 er to-årigt)."

5. Forhøjelse af pension af rådighedstillægget

Per 1. april 2022 forhøjes pensionsbidraget af rådighedstillægget, jf. overenskomst for akademikere i staten, bilag 6, afsnit A, punkt 9. Pensionsbidraget forhøjes med 3,5 procentpoint, så dette fremover udgør 12,5 pct.

6. Forbedring af barselsvilkårene på en række stillingsstrukturområder

Parterne er enige om, at tidsbegrænset ansatte med forskningsopgaver, der er ansat i stillinger, hvortil der er knyttet retskrav til forlængelse af ansættelsesperioden i forbindelse med barselsrelateret fravær, fremover skal have ret til at forblive i ansættelsen under hele den periode, hvor den pågældende har barselsrelateret fravær. Det er således parternes intention, at den nuværende praksis, hvormed udløb af en tidsbegrænset ansættelse under barselsrelateret fravær fører til, at den pågældende mister retten til løn under barsel og skal genansættes efter endt fraværsperiode, ændres, så medarbejderen forbliver i et ubrudt ansættelsesforhold.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

I overenskomst for akademikere i staten, bilag 5, protokollat om ph.d.-stipendiater:

§ 2, stk. 2, tredje afsnit, ændres til:

"Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionssorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb."

Herudover erstattes i de nedenfor nævnte protokollater en række bestemmelser af den følgende tekst:

”Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.”

Den pågældende tekst erstatter de nuværende bestemmelser i:

- Protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter:
 - § 3, stk. 2, andet afsnit
 - § 4, stk. 4, tredje afsnit
- Protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet:
 - § 2, tredje afsnit (for adjunkter og post doc)
- Protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer mv. under Kulturministeriet:
 - § 2, tredje afsnit
- Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne:
 - § 4, andet afsnit
 - § 7, andet afsnit
- Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS):
 - § 4, andet afsnit
 - § 7, andet afsnit
- Protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstskole:
 - § 3, stk. 4
- Protokollat om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet:
 - § 2, stk. 5, andet afsnit
- Protokollat om visse ansættelsesvilkår for civilt ansatte forskere med og uden undervisningspligt og civilt ansatte akademiske lærere ved Forsvarsakademiet
 - § 2, tredje afsnit

Parterne er endvidere enige om, at adjunkter på de stillingsstrukturområder, som ikke hidtil har haft retskrav på udskydelse af fristen for faglig bedømmelse, fremadrettet omfattes af et sådant retskrav. Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

I protokollat om stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen under Undervisningsministeriet tilføjes en ny § 2, stk. 6:

”Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov udskydes fristen for faglig bedømmelse efter ansøgning svarende til fraværperiodens længde.”

I overenskomstens bilag 6, Uddannelses- og Forskningsministeriets område, punkt D45, tilføjes følgende afsnit til sidst i punktet:

”Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov udskydes fristen for faglig bedømmelse af adjunkter efter ansøgning svarende til fraværperiodens længde.”

7. Tillæg til lektorer i forfremmelsesprogram

Parterne er enige om, at der skal ydes et pensionsgivende tillæg til lektorer og seniorforskere omfattet af forfremmelsesprogram til professor ved universiteterne.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

I Protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter tilføjes en ny § 5a:

”§ 5a Lektor/seniorforsker omfattet af forfremmelsesprogram til professor

Forfremmelsesprogram til professor kan for den enkelte lektor/seniorforsker have en varighed på op til 8 år. Herefter overgår vedkommende til ansættelse som professor. Overgangen forudsætter, at den ansatte fagligt set bedømmes kvalificeret hertil.

Den faglige bedømmelse finder sted inden for de sidste 6 måneder inden det aftalte forfremmelsesprograms udløb. Efter aftale med universitetet kan bedømmelsen ske tidligere. Undlader lektoren/seniorforskeren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt senest 6 måneder inden forfremmelsesprogrammets udløb, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil vedkommende fortsætte sin ansættelse som lektor/seniorforsker uden for forfremmelsesprogrammet. Universitetet kan dog tilbyde et ekstra forsøg inden for det konkrete forfremmelsesprogramms udløb. Der kan maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

Stk. 2. Til lektorer/ seniorforskere omfattet af forfremmelsesprogram til professor ydes, ud over tillægget til lektorer/ seniorforskere, jf. § 5, stk. 2, et pensionsgivende tillæg. Tillægget udgør 45.437 kr. årligt (31. marts 2012 niveau)."

8. Pension til stats- og vicestatsobducenter

Parterne er enige om at gøre tillægget for stats- og vicestatsobducenter pensionsgivende. Derfor ændres aftale om honorering ved retsmedicinske institutter af den 27. februar 2009 mellem Foreningen af Speciallæger, Foreningen af Yngre Læger og Universitets- og Bygningsstyrelsen, afsnit om tillæg til statsobducenter og vicestatsobducenter til:

"Tillæg til statsobducenter og vicestatsobducenter

Det i aftale af 15. september 1981 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation fastsatte tillæg til 3 stillinger som professor ved universiteterne i henholdsvis København, Århus og Odense forhøjes til årligt 317.732,00 (grundbeløb niveau 2012). Tillægget er pensionsgivende.

Tillægget til vicestatsobducenter efter samme aftale forhøjes til årligt kr. 208.215,00 (grundbeløb niveau 2012). Tillægget er pensionsgivende."

9. Forhøjelse af tillæg til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere

Parterne er enige om at forhøje tillægget til lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

I Protokollat til overenskomst for Akademikerne i staten om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.

§ 5, stk. 2, ændres til:

"Stk. 2. Til lektorer/ seniorforskere ydes et særligt tillæg på 91.282 kr. årligt."*

§ 9, stk. 2, ændres til:

"Stk. 2. Til seniorrådgivere ydes et særligt tillæg på 91.282 kr. årligt."*

I Protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

§ 1, stk. 1 ændres til:

Tillæg udgør følgende årlige beløb:

Videnskabelig assistent	37.200 kr.*
Postdoc	49.300 kr.*
Adjunkt	49.300 kr.*
Lektor	91.282 kr.*

I Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner.

§ 11 ændres til:

”Til seniorforskere ydes et særligt tillæg på 91.282 kr. årligt.”

I Protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer mv. under Kulturministeriet.

§ 1 ændres til:

Tillæg udgør følgende årlige beløb:

Videnskabelig assistent	37.200 kr.*
Forsker	49.300 kr.*
Projektforsker	49.300 kr.*
Postdoc	49.300 kr.*
Seniorforsker	91.282 kr.*
Projektseniorforsker	91.282 kr.*
Seniorrådgiver	91.282 kr.*

I Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).

§ 11 ændres til:”

Til seniorforskere ydes et særligt tillæg på 91.282 kr. årligt.

§ 13 ændres til:

Til seniorrådgivere ydes et særligt tillæg på 91.282 kr. årligt.

I Protokollat om visse ansættelsesvilkår for civilt ansatte forskere med og uden undervisningspligt og civilt ansatte akademiske lærere ved Forsvarsakademiet

§ 1 ændres til:

Tillæg udgør følgende årlige beløb:

Adjunkt/forsker	49.300 kr.*
Lektor/seniorforsker	91.282 kr.*

10. Underviserarbejdstid

Jævn arbejdsbelastning

Der skal være løbende dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal.

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 14 i overenskomst for akademikere i staten.

Leder og underviser drøfter arbejdets omfang, hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge.

Åbenhed og transparens

Ledelsen drøfter ved normperiodens start den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Hvis opgaveporteføljen væsentligt ændres i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder

Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer inden for forhandlingsområdet. Drøftelsen skal give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere bestemmelserne.

11. Forskerstuderende på professionshøjskoler mv.

Parterne er enige om løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere, der er ansat i henhold til overenskomst for akademikere i staten ved professionshøjskoler, erhvervsakademier og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole samt undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner, der som led i deres ansættelse gennemfører en forskeruddannelse ved et universitet.

§ 1. Lektorer

Ansatte, der er lektorkvalificeret i 2003 eller senere, eller som har opnået merit for lektorkvalifikationer efter tidligere regler, omfattes i perioden for deres indskrivning på forskeruddannelsen af de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for lektorer, med de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

Stk. 2. Overgang til ansættelse efter denne aftale fra en ansættelse som lektor betragtes ikke som et stillingskift, hvorfor den ansatte bevarer sine vilkår i stillingen, bortset fra de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

§ 2. Adjunkter

Ansatte, der ved tidspunktet for påbegyndelse af forskeruddannelsen er ansat i en adjunktstilling, omfattes i perioden for deres indskrivning på forskeruddannelsen af de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for adjunkter, med de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

Stk. 2. Overgang til ansættelse efter denne aftale fra en ansættelse som adjunkt betragtes ikke som et stillingskift, hvorfor den ansatte bevarer sine vilkår i stillingen, bortset fra de af §§ 4-6 følgende afvigelser.

§ 3. Øvrige forskerstuderende

Ansatte, der ikke er omfattet af §§ 1-2, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 14.900 kr. om året.

§ 4. Arbejdsforpligtelser

Den ansatte har pligt til at yde den studieindsats, som er forudsat i den fastsatte plan for forløbet, jf. ph.d.-bekendtgørelsen, herunder at foretage studieplanens forudsatte rejser.

Stk. 2 Den ansatte har pligt til at udføre arbejdsopgaver for ansættelsesinstitutionen, efter dennes anvisning, i et omfang, der ved ansættelse i 3 år svarer til i alt 840 arbejdstimer.

§ 5. Ansættelsesperiode

Ansættelsesperioden under denne aftale er højst tre år, når forskeruddannelsen er tilrettelagt som fuldtidsstudium, jf. dog stk. 2. Ansættelsesperiodens længde kan dog ikke overstige den periode, vedkommende er indskrevet som ph.d.-studerende.

Stk. 2. Ved fravær pga. barsels- eller adoptionsorlov er ansættelsesinstitutionen forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværperiodens længde.

Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov.

Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

Ansættelsesperioden kan ligeledes forlænges ved længerevarende sygdom, når denne påviseligt har forsinket studiet og som følge af værnepligtstjeneste.

§ 6. Ansættelsesperiodens udløb

Ansatte i henhold til § 1, som forinden ansættelsen efter denne aftale var ansat i en lektorstilling ved ansættelsesinstitutionen, samt ansatte i henhold til § 2, vender tilbage til den oprindelige stilling, når perioden som indskrevet på forskeruddannelsen ophører.

Stk. 2. Ansatte i henhold til § 1, som ikke forinden ansættelsen efter denne aftale var ansat ved ansættelsesinstitutionen, overgår, når perioden som indskrevet på forskeruddannelsen ophører, til en varig lektoransættelse.

Stk. 3. Ansatte i henhold til § 3 overgår, når perioden som indskrevet på forskeruddannelsen ophører, til en varig adjunktansættelse.

12. Protokollat for organister og kantorer

Parterne er enige om et nyt protokollat til Overenskomst for akademikere i staten for DOKS-organister og faste lærere ved kirkemusikskolerne. Parterne er således enige om, at organister med en kirkemusikalsk kandidat- eller bacheloreksamen samt kantorer med en kandidat- eller bacheloreksamen samt klokkenister med den samlede 5-årige diplomuddannelse fra Løgum-kloster Kirkemusikskole er omfattet af det nye protokollat under Overenskomst for akademikere i staten, jf. **bilag O**.

13. Forhøjelse af basisløntrin for korrespondenter

Parterne er enige om, at basislønnen for korrespondenter per 1. april 2022 forhøjes med 10.000 kr. til 281.962 kr. (2012-niveau).

14. Forhøjelse af tillæg til medhjælpere i overenskomstens bilag 6, Justitsministeriet pkt. D 3, stk. 2

Parterne er enige om at ændre formuleringen i akademikeroverenskomstens bilag 6, Justitsministeriet punkt D 3, stk. 2. Bestemmelsen vil herefter lyde:

”Politifuldmægtige, anklagerfuldmægtige og anklagere i turnus hos Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet og Rigspolitiet, som er omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning, får et midlertidigt funktionstillæg på 53.300 kr. årligt (2012-niveau)”.

VI. Andre overenskomster

1. Overenskomst for speciallæger i staten

1.1. Timelønssatser i protokollat for speciallægekonsulenter

Parterne har aftalt, at der i perioden drøftes en forenkling af lønforløbet for speciallægekonsulenter i speciallægeoverenskomstens bilag 1, § 4, stk. 8-9, med henblik på en ensartning af timelønssatserne.

2. Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

2.1. Underviserarbejdstid

Jævn arbejdsbelastning

Der skal være løbende dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal.

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. § 18 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

Leder og underviser drøfter arbejdets omfang, hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge.

Åbenhed og transparens

Ledelsen drøfter ved normperiodens start den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Hvis opgaveporteføljen væsentligt ændres i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder

Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer inden for forhandlingsområdet. Drøftelsen skal give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere bestemmelserne.

3.Forsvaret

3.1. Officerer

Mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark er der opnået enighed om fornyelse af aftaler for tjenestemandsansatte og overenskomstansatte officerer pr. 1. april 2021.

3.1.1 Indhold i aftalen

A. Parterne er enige om, at nedenstående overenskomstaftaler og lokale aftaler kan åbnes til genforhandling eller bortfald i overenskomstperioden i forbindelse med indgåelse af en aftale om en ny form for honorering for deltagelse i internationale militære og beredskabsmæssige opgaver over 24 timers varighed. Det er en forudsætning, at ændringen kan gennemføres udgiftsneutralt samlet set.

- Protokollat af 23. maj 2019 til AC-overenskomsten om overenskomstansættelse af officerer med flere (herefter benævnt protokollatet)
- Aftale af 26. oktober 1981 om godtgørelse af merudgifter under øvelser, mv.
- Aftale af 25. september 2006 om kompetencetillæg for gennemført tjeneste i internationale operationer
- Aftale af 16. december 2008 om honorering for hyppig udsendelse og protokollat af 23. marts 2010
- Aftale af 25. august 2015 om honorering af arbejdstid under aktiviteter i udlandet
- Aftale af 25. august 2015 om vederlag for særlige vilkår for den militære chefgruppe
- Aftale af 16. november 2007 om timetillæg til faglært personel
- Aftale af 3. april 2003 om ændring af søtillægsordningen
- Aftale af 1. juli 2009 om variable ydelser til faste befalingsmænd i det statslige redningsberedskab
- Aftale af 3. april 2003 om 2/7-dage
- Aftale af 18. december 2000 om fast tillæg for midlertidig tjeneste i Baltikum

- Aftale af 23. november 2005 om døgntjeneste
- Lokalaftale af 11. december 2017 om honorering under operative indsættelser og øvelser i Beredskabsstyrelsen
- Aftale af 20. december 2017 om merarbejdetillæg i fbm. udsendelse af tolke til Ukraine
- Aftale af 8. maj 2019 om tillæg til FRONTEx
- Aftale af 31. januar 2020 om tillæg til personel udsendt med flybidrag i FRONTEx
- Aftale af 8. februar 2019 om CPB-tillæg ved FRONTEx
- Lokalaftale af 2. november 2020 om tildeling af funktionstillæg i forbindelse med dansk tolkestøtte i Ukraine

B. Under uddannelse i Danmark på Forsvarsministeriets officersuddannelser kan der alene oppebæres time/dagpenge og andre økonomiske, merudgiftsgodtgørende ydelser på tjenesterejser efter indtræden på diplomuddannelsesforløbet med hertil hørende funktionsuddannelser og -kurser.

C. Mestre i uddannelsesstillinger i Beredskabsstyrelsen ansættes og aflønnes som kadetter.

D. Lønnen for løjtnantselever, sprogofficers elever samt kadetter før indtræden på diplomuddannelsesforløbet aftales til kr. 251.952 årligt (MAR 12), og lønnen for kadetter på diplomuddannelsesforløbet aftales til kr. 265.000 årligt (MAR 12).

E. Pensionsbidrag til løjtnantselever, sprogofficers elever samt kadetter før indtræden på diplomuddannelsesforløbet aftales til 3%.

F. Pensionsbidrag til kadetter på diplomuddannelsesforløbet aftales til 5,5 % årligt.

G. Kadetter på diplomuddannelsesforløbet ydes et pensionsgivende tillæg på kr. 21.400 årligt (MAR 12).

H. Lønnen for løjtnanter aftales til kr. 265.000 årligt (MAR 12).

I. Løjtnantselever i sejlede tjeneste ydes sø-ydelser svarende til satsen for kadetter.

J. Der ydes vederlag for midlertidig tillagt grad med sats 1 til løjtnanter med tillagt grad som premierløjtnant i internationale operationer.

K. Der aftales et tillæg til studerende på MMS (Master i Militære Studier) på kr. 12.000 årligt (MAR 12). Tillægget ydes i den normerede uddannelsesperiode, dog maksimalt 3 år

L. Det aftales, at overenskomstansatte officerer ydes flyttegodtgørelse efter statens aftale om flyttegodtgørelse (Merudgift kr. 100.000).

M. Parterne er enige om følgende redaktionelle ændringer af aftalegrundlaget

- I protokollatet samskrives uddannelseskapitlerne med nye satser, mv.
- Basislønskemaet i protokollatets kapitel 2 ændres i overensstemmelse med ovenstående ændringer.
- I protokollatets § 13, stk. 7, tilføjes efter "I en eventuel gavntjenesteperiode vil eleverne dog være omfattede af arbejdstidsbestemmelserne i overenskomstens kapitel 3 og protokollatets fravigelser, jf. §§ 14-19." Praktikperioden ved løjtnantsuddannelsen i Hæren betragtes som gavntjeneste." (ny tilføjelse i kursiv).
- I protokollatets § 26 anføres vilkår for midlertidig afbrydelse af officersuddannelsen.
- I Protokollat 3 af 5. april 2019 for tjenestemandsansatte auditorfuldmægtige til aftale om nyt lønsystem ændres titlen Ledende auditorfuldmægtige til viceefterforskningschef.

3.1.2. Uden for overenskomst

A. Parterne er enige om, at der er behov for at se på honorering for deltagelse i nationale indsættelser og øvelsesaktivitet, herunder anvendelsen af aftalen om særligt beredskab, jf. følgende:

Den sikkerhedspolitiske udvikling i og omkring Danmark har ført til ændringer i det nationale

aktivitets- og indsættelsesmønster for Forsvaret, herunder særligt som støtte til civile myndigheder. Det medfører et behov for at beredskabssikre Forsvarets aftaler om honorering for deltagelse i sådanne aktiviteter - såvel ved enkeltindsættelser som samlet aktivering. Derfor gennemføres der i overenskomstperioden et analyseprojekt vedr. honorering for deltagelse i nationale indsættelser. Såfremt resultatet af analysearbejdet giver grundlag for at se på ændringer i løn- og ansættelsesvilkår, forhandles dette inden for gældende rammer

mellem de forhandlingsberettigede parter. CS og HKKF samt relevante myndigheder inddrages i analysearbejdet.

B. Parterne er enige om, at der er behov for at se på udformningen af lønsystemet for overenskomstansatte officerer. Derfor gennemføres i overenskomstperioden et analyseprojekt med det formål at afklare muligheden for at forenkle lønsystemet for overenskomstansatte officerer. Reglerne vedr. forhandling af tillæg og engangsvederlag inddrages i drøftelserne.

3.1 Tandlæger

Det er mellem parterne aftalt, at Aftale af 4. april 2003 om løn- og ansættelsesforhold m.v. for tandlæger med henblik på tjeneste ved forswarets reaktionsstyrker videreføres uændret frem til næste overenskomstforhandling.

Det er aftalt, at der i perioden gennemføres en redaktionel gennemskrivning af aftalen hvor bl.a. referencer, protokollater og grundbeløb opdateres.

På baggrund af de igangværende forhandlinger mellem de militære forhandlingsberettigede organisationer og Forsvarsministeriets Personalestyrelse om honorering for deltagelse i den internationale militære og beredskabsfaglige opgaveløsning er parterne enige om at drøfte perspektiverne i at tilslutte sig en eventuelt ændret honorering for de militære grupper.

Parterne er derfor enige om at gennemføre en analyse i overenskomstperioden vedrørende honorering for deltagelse i den internationale militære og beredskabsfaglige opgaveløsning, såfremt honoreringen for de militære grupper aftales ændret.

Såfremt resultatet giver grundlag for at se på ændringer i løn- og ansættelsesvilkår, forhandles dette inden for gældende rammer mellem de forhandlingsberettigede parter.

3.2 Speciallæger og yngre læger

Det er mellem parterne aftalt, at Aftale af 5. februar 2003 om løn- og ansættelsesforhold m.v. for læger med henblik på tjeneste ved forswarets reaktionsstyrker videreføres uændret frem til næste overenskomstforhandling.

Det er aftalt, at der i perioden gennemføres en redaktionel gennemskrivning af aftalen.

Periodeprojekt vedr. INTOPS-ydelser

Der er mellem parterne aftalt, at der gennemføres et periodeprojekt vedr. INTOPS-ydelser. Periodeprojektet startes op, når de militærfaglige organisationer er nået til enighed om INTOPS-ydelserne, da det tilstræbes at opnå et ens ydelsessæt for civile og militære ansatte.

VI. Uden for aftaleområdet

1. Tillidsrepræsentantordninger i folkekirken

Som en forbedring af vilkårene har Kirkeministeriet tilkendegivet, at følgende punkter føjes til Kirkeministeriets cirkulærer om tillidsrepræsentantordninger i folkekirken:

”Hvor det er muligt inden for provstiets grænser, stilles et lokale til rådighed, som tillidsrepræsentanten efter nærmere aftale kan anvende efter konkret behov.

Tillidsrepræsentanten får af sin arbejdsgiver, stillet it-udstyr til rådighed, hvis den pågældende ikke allerede har dette stillet til rådighed som en del af ansættelsen.

Nyvalgte tillidsrepræsentanter, som ikke tidligere har gennemført TR-uddannelse, får ret til 5 kursusdage, som skal afholdes inden for 3 år efter, at vedkommende første gang er valgt til tillidshvervet.”

Som en forbedring af vilkårene har Kirkeministeriet tilkendegivet, at de relevante bestemmelser om hvervets udførsel ændres således:

”Det anbefales, at man lokalt aftaler mulighed for at give tillidsrepræsentanter ret til fravær fra tjenesten uden lønafkorting i et antal arbejdstimer svarende til den pågældendes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i indtil 3 uger (for tiden 111 timer ved fuldtidsbeskæftigelse, ved deltidsbeskæftigelse et dertil svarende forholdsmæssigt antal timer) på årsbasis til at varetage hvervet.

For timer ud over det lokalt aftalte – eller hvis der ikke lokalt kan indgås sådan aftale – varetages tillidsrepræsentanthvervet ved omlægning af tjenesten eller, hvor der er mulighed herfor, ved tjenestebytning.

Det påhviler såvel vedkommende menighedsråd som tillidsrepræsentanten at medvirke til en hensigtsmæssig løsning.

Kirkeministeriet opfordrer provstierne til at refundere eller på tilsvarende vis dække, menighedsrådets merudgifter i forbindelse med den lokalt indgåede aftale om en evt. tillidsrepræsentants fravær fra tjenesten uden lønafkorting.”

VII. Dækningsområde

Forhandlingsresultatet omfatter de overenskomster mv., der er nævnt i køreplansaftalen mellem Skatteministeriet og Akademikerne.

VIII. Tvistigheder

Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af forhandlingsresultatet afgøres efter de almindelige regler på det pågældende område.

IX. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

København, den 6. februar 2021

Akademikerne

Lars Qvistgaard

Skatteministeriet

Morten Bødskov

