

Medarbejder og Kompetencestyrelsen

Centralorganisationernes Fællesudvalg

Resultatet af

Forhandlingerne mellem skatteministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg

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 CENTRALORGANISATIONERNES FÆLLESUDVALG

2021

Overenskomsterne på det statslige arbejdsmarked forhandles mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg. 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

Overenskomster og aftaler fornys for en periode af 3 år fra 1. april 2021/overenskomsternes eventuelle senere udløbstidspunkt.

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*.

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.”

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. Seniorbonusen kan konverteres til 2 seniordage om året eller til et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn.

Seniorbonusen 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 indsats 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. Minipension

1. I OAO-S-fællesoverenskomstens § 7, stk. 2, udgår aldersgrænsen på 25 år, og karensten nedsættes fra 4 år til 2 år.

2. Aftaler og overenskomster, der har bestemmelser svarende til OAO-S-fællesoverenskomstens § 7, stk. 2, ændres ligeledes i overensstemmelse med ændringen af OAO-S-fællesoverenskomstens § 7, stk. 2.

Ændringerne har virkning fra 1. april 2022.

6. 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*.

7. 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.

8. 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**.

9. 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.

10. 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.

11. Omklassificeringer

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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.*

15. 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.

16. 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.

17. Arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten

Lærernes Centralorganisation og Centralorganisationen af 2010 – CO10 og Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, har den 4. januar 2021 indgået en arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten, *jf. Bilag L*.

18. 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.”

19. 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.”

20. 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.”

21. Midler til lokallønspuljer

Lokallønspuljerne på CO10's forhandlingsområde opskrives med 11.755.875 kr. pr. 1. april 2021 og 11.755.875 kr. pr. 1. april 2022 på følgende områder:

- **Forsvaret** (Tjenestemandsansatte musikere og overenskomstansatte radiotelegrafister i forsvaret)
- **Politiet** (Polititjenestemænd)
- **Folkekirken** (Tjenestemænd og tjenestemandslignende stillinger i folkekirken under CO10's forhandlingsområde)
- **Det Kongelige Teater** (stillinger under CO10's forhandlingsområde)
- **Trafikstyrelsen og Naviair** (tjenestemandsansatte overflyveledere samt stillinger under flyvelederoverenskomsten).

Såfremt parterne opnår enighed om overgang til nye lønsystemer for de overenskomstansatte radiotelegrafister i forsvaret i forbindelse med de specielle forhandlinger, overføres det finansierte beløb for denne gruppe (15.474 kr.) til brug for de specielle forhandlinger for denne gruppe.

Puljemidlerne opskrives med 50 pct. oveni det beløb, som finansieres af rammen.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. Pensionsforhold for retsassessorer m.fl.

Pensionsbidraget af de pensionsgivende tillæg til retsassessorer, funktionschefer, sekretariatschefer og tjenestemandsansatte administrationschefer med judicielle funktioner hæves fra 16,36 pct. til 17,1 pct. med virkning fra 1. april 2022.

26. Bibliotekarere

Kroneforhøjelse på 10.000 kr. for tjenestemandsansatte bibliotekarere på ny løn trin 4 med virkning fra 1. april 2022.

27. Organisationsforhandlinger

Forhandlinger med de enkelte organisationer om specielle krav indledes den 15. februar 2021 og afsluttes senest 15. marts 2021. Dette gælder også på delegationsområderne. Forhandlingerne sker inden for den økonomiske ramme.

V. Uden for aftaleområdet

28. 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.”

VI. Dækningsområde

Forhandlingsresultatet omfatter:

Overenskomster/organisationsaftaler, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Skatteministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller tilsluttede organisationer, herunder overenskomster, som indgås af Skatteministeriet og de kommunale og/eller regionale arbejdsgiverorganisationer i fællesskab, eller som samforhandles i kommunalt/regionalt regi.

Aftaler, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Skatteministeriet og på den anden side af eller efter bemyndigelse fra de underskrivende centralorganisationer.

VII. Tvistigheder

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

VIII. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

København, den 6. februar 2021

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Rita Bundgaard

Skatteministeriet
Morten Bødskov

CO10 – Centralorganisationen af 2010
Jesper Korsgaard Hansen

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen

Akademikerne
Lars Qvistgaard

