

# **RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FINANSMINISTEREN OG AKADEMIKERNE**

**2024**

Parterne er enige om et økonomisk ansvarligt forlig, som tager hensyn til den samfundsøkonomiske udvikling og samtidig giver de statsansatte en markant reallønsforbedring i perioden.

Medarbejdere i staten går hver dag på arbejde for at løse vigtige opgaver, der skaber værdi for både borgere og velfærdssamfundet. Parterne har derfor fokus på at skabe fleksible og attraktive rammer for medarbejderne på de statslige arbejdspladser. Parterne har også haft fokus på forbedring af barselsvilkår.

I forlængelse heraf er parterne enige om at skabe nye muligheder for, at medarbejdere kan opspare mere frihed og få øget valgfrihed over deres overenskomstfastsatte pensionsbidrag.

Parterne er enige om, at et element i at understøtte opgaveløsningen og den gode arbejdsplads er et godt og konstruktivt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse. Aftalen om tillidsrepræsentanter understøtter dette ved blandt andet at give mulighed for at tilpasse tillidsrepræsentantstrukturen til de lokale forhold.

Parterne har desuden valgt at løfte lønniveauet for de lavest lønnede grupper i staten og anerkende statsansatte, som varetager udsatte funktioner.

Parterne vil sætte fokus på fremtidens arbejdsmarked, herunder arbejde for at være på forkant med tidens tendenser. Kunstig intelligens (AI) vil de kommende år også påvirke det statslige arbejdsmarked og den måde, de ansatte løser deres opgaver på. Parterne vil i fælleskab sætte fokus på AI og blive klogere på, hvordan parterne kan understøtte en ansvarlig anvendelse af AI på det statslige arbejdsmarked.

## I. Overenskomst-/aftaleperiode

Overenskomster og aftaler fornys for en periode af 2 år fra den 1. april 2024/overenskomsternes eventuelle senere udløbstidspunkt.

## II. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra den 1. april 2024 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 4,83 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2024.

Med virkning fra den 1. april 2025 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,27 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2024.

Med virkning fra den 1. november 2025 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,20 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2024.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2024 og 1. april 2025.

For at understøtte balancen mellem den statslige og den private lønudvikling er parterne enige om, når lønudviklingen fra 3. kvartal 2024 til og med 2. kvartal 2025 er kendt, at optage forhandlinger med henblik på i indeværende overenskomstperiode ekstraordinært at håndtere en eventuel ubalance (positiv såvel som negativ) mellem den statslige og private lønudvikling.

Udmøntningen af en eventuel ekstraordinær håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,2 pct. 1. november 2025.

Ved en eventuel negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning op til og med 0,2 pct., mens den resterende reduktion håndteres sammen med de førstkommende aftalte generelle lønforbedringer ved OK26.

Parterne er enige om, at forhandlingerne om OK26 sker uafhængigt af en eventuel håndtering af en ubalance.

## III. Reguleringsordning

- a) Reguleringsordningen videreføres, *jf. bilag A.*

- b) Udmøntningen pr. 1. april 2024 baseres på Danmarks Statistiks implicite lønindeks. Udmøntningen pr. 1. april 2025 baseres på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

#### **IV. Andre formål**

Et beløb svarende til 0,11 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2024 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål, som er tilgængelig til udmøntning pr. 1. april 2024.

Et beløb svarende til 0,89 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2024 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål, som er tilgængelig til udmøntning pr. 1. april 2025.

Ændringer har virkning fra den 1. april 2024, medmindre andet fremgår af forhandlingsresultatet.

##### **1. Øget fleksibilitet - opsparing af frihed**

Parterne har etableret en ny mulighed for, at medarbejdere kan opspare frihed til senere afvikling, fx i forbindelse med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejser. Opsparingen kan bestå af afspadsring og særlig feriedage.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at indgå en ny aftale om opsparing af frihed pr. 1. maj 2025, jf. **bilag B**.

## **2. Øget fleksibilitet – valgfrihed mellem løn, pension eller opsparingsordning**

For at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte er parterne enige om at give valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct.

Parterne er enige om, at den ansatte kan vælge, at den valgfrie del af pensionsbidraget helt eller delvist kan udbetales som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden på en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af i henhold til den relevante overenskomst.

Med henblik på at understøtte en enkel administration er parterne enige om, at ansættelsesmyndigheden alene kan indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget til opsparingsordningen, samt at der ikke pålægges ansættelsesmyndigheden yderligere administration.

Parterne er desuden enige om, at der ikke er skabt en ret til ny frihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025. Der henvises til ***bilag C***.

## **3. Tillidsrepræsentanter**

1. Parterne er enige om, at et element i at understøtte opgaveløsningen og den gode arbejdsplads er et godt og konstruktivt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse. Aftalen om tillidsrepræsentanter understøtter dette ved blandt andet at give mulighed for at tilpasse tillidsrepræsentantstrukturen til de lokale forhold.

Parterne er samtidig enige om, at i situationer, hvor institutioner er placeret på flere geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100, kan der være særlig grund til at se på tillidsrepræsentantstrukturen, herunder antallet af tillidsrepræsentanter.

Der er på den baggrund enighed om, at det i disse situationer kan være hensigtsmæssigt med en forhandling om den lokale tillidsrepræsentantstruktur på institutionen. Parterne har derfor aftalt, at der med virkning fra den 1. april 2025 er pligt til at optage forhandlinger om tillidsrepræsentantstruktur, hvis der fremsættes anmodning om det.

Parterne er enige om frem mod 1. april 2025 at tilvejebringe fælles viden om hvilke forhold, der kan have betydning for, hvornår der er tale om geografisk spredte lokaliteter.

I aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. indsættes som ny § 2 a:

”§ 2 a. På institutioner, der er placeret på flere geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100, er der pligt til at optage forhandling med henblik på at indgå aftale om tillidsrepræsentantstrukturen, herunder antallet af tillidsrepræsentanter pr. medarbejdergruppe, hvis en af parterne anmoder herom.”

Som cirkulærebemærkning til § 2 a indsættes:

*”Opmærksomheden henledes på, at det kan aftales, at der ikke vælges suppleanter. Aftale om tillidsrepræsentantstruktur indgås mellem institutionen og repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Parterne er enige om, at forhandlings- og aftaleretten i videst muligt omfang skal delegeres til det lokale niveau.*

*Hvis der ikke kan opnås enighed, kan hver af parterne vælge at inddrage de centrale parter med henblik på at fremme indgåelse af en lokal aftale.”*

Ændringerne i nr. 1 træder i kraft 1. april 2025.

**2.** I aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. indsættes som nyt stk. 5 i § 3:

*”Stk. 5. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.”*

Som cirkulærebemærkning til § 3, stk. 5, indsættes:

*”Mødet med den nyansatte medarbejder kan fx planlægges som en del af et introduktionsprogram eller i forbindelse med en introduktionsdag for nyansatte medarbejdere.”*

Ændringerne i nr. 2 træder i kraft 1. april 2024.

**3.** § 6, stk. 3 og 4, i aftale om tillidsrepræsentanter mv. ændres til:

*”Stk. 3. 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 behovet for en reduktion af de sædvanlige opgaver.*

*Stk. 4. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet, dog normalt mindst én gang årligt.”*

Som cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 4, indsættes:

*”Vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse skal løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages. Det er ledelsens såvel som tillidsrepræsentantens ansvar, at den løbende dialog om tidsforbruget til de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, finder sted.”*

Ændringerne i nr. 3 træder i kraft 1. april 2024.

#### **4. Etablering af en udviklingsfond, der understøtter den danske model på det statslige område**

Som led i opfølgning på trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår 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, jf. **bilag D**.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at etablere udviklingsfonden pr. 1. januar 2026. Parterne udarbejder vedtægter, som omfatter bl.a. formål og tilsyn, inden 1. januar 2025.

#### **5. Yderligere lønret under orlov efter barselsaftalen**

Parterne er enige om at øge lønretten til far/medmor med 3 uger i fraværperioden efter den 10. uge efter fødslen.

Tilsvarende øges antallet af uger til adoptanter med 3 uger i alt. Den aftalte fordeling af lønuger i administrationsgrundlaget omfordes, så der udover 6 ugers lønret til deling er 10 ugers lønret til den ene adoptant og 10 ugers lønret til den anden adoptant (tidligere mandlige adoptant) i fraværperioden efter den 10. uge efter modtagelsen.

Parterne er enige om at øge lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) med 13 uger til hver under forudsætning af, at lovforslag nr. L 96 om ændring af barselsloven som fremsat vedtages i sin helhed. Såfremt disse forudsætninger bortfalder, skal et evt. provenu håndteres af parterne. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Parterne er endvidere enige om at øge lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (solo-forælder) med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.

Parterne er enige om at ændre formuleringen i barselsaftalens § 13 om pensionsbidrag til følgende:

### ”§ 13. Pensionsbidrag

Under fravær uden løn indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til mors, fars/medmors og adoptants pensionsordning i op til 32 ugers fravær, der følger af barselslovens § 9, stk. 1, og barselslovens § 8, stk. 7, jf. § 9, stk. 1.”

Med de ovennævnte ændringer er parterne herudover enige om at implementere bestemmelserne i administrationsgrundlaget om fordeling af uger med ret til fravær og ret til differenceløn i barselsaftalen samt at opdatere barselsvejledningen i perioden.

Ændringerne gælder for børn født/modtaget 1. april 2024 eller senere.

## **6. Særlig fokus på medarbejdere i udsatte funktioner**

Parterne er enige om at afsætte midler til en økonomisk anerkendelse af medarbejdere, der varetager udsatte funktioner i staten. Midlerne skal målrettes medarbejdere i udsatte funktioner inden for politiet og den lokale anklagemyndighed, retterne og kriminalforsorgen, *jf. bilag E*.

## **7. Samarbejde om implementering og brug af AI**

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, *jf. bilag F*.

## **8. Inklusion af medarbejdere med særlige behov**

Staten skal også i fremtiden finde plads til medarbejdere med særlige behov og dermed være med til at øge tilknytningen til arbejdsmarkedet for personer, der kan have vanskeligt ved at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår. I perioden vil parterne drøfte en opdatering af aftalen om job på særlige vilkår (socialt kapitel) med tilhørende vejledning.

## 9. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,52 procentpoint til 2,02 pct. pr. 1. april 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023.

Aftale af 16. december 2019 om ferie ændres pr. 1. april 2024 på følgende måde:

I § 10, stk. 1, ændres ”1½ pct.” til ”2,02 pct.”.

## 10. Forhøjelse af ATP-bidrag

Som aftalt ved OK15 bekræfter parterne, at generelle forhøjelser af eksisterende ATP-satser finansieres af rammen ved overenskomstfornyelser. Derved finansieres den generelle forhøjelse af ATP-satserne pr. 1. januar 2024 af rammen.

## 11. Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

Parterne er enige om at etablere en ret for ansatte til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende, *jf. bilag G*.

## 12. Åremålsansættelse på overenskomstvilkår

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkning § 4 i aftale om løn- og andre ansættelsesvilkår under åremålsansættelse i staten:

*”For ansatte, der ikke er sikret varig ansættelse ved afsked fra åremålsstillingen, kan fratrædelsesvilkår efter § 4 ikke være af mindre værdi end den fratrædelsesgodtgørelse, som den ansatte måtte være berettiget til efter reglerne i vedkommende aftale eller overenskomst ved varig ansættelse i åremålsstillingen.”*

Som præcisering ændres § 2, stk. 4, i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten samtidig til:

*”Stk. 4. Ved ansættelse på åremålsvilkår gælder rammeaftalens § 10 ikke. En åremålsansat, der afskediges uansøgt i åremålsperioden, og ikke er sikret varig ansættelse ved afsked fra åremålsstillingen, kan dog ikke stilles ringere end de vilkår, der fremgår af § 10.”*



### **13. Forhøjelse af grundløn i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer**

Med virkning fra den 1. april 2024 forhøjes grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 1 og i gruppe 2.

Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten, § 3, stk. 1, affattes således:

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

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

Gruppe 1 543.776 kr. - 575.745 kr.

Gruppe 2 615.593 kr. - 704.880 kr.

Gruppe 3 797.263 kr.

Gruppe 4 891.980 kr.”

### **14. Udvidelse af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer**

Parterne er enige om, at chefer, der ansættes ved den selvejende institution ASTRA omfattet af lov om et nationalt naturfagscenter (lov nr. 1320 af 27. november 2018), omfattes af rammeaftalen om kontraktansættelser af chefer i staten.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændring i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten:

I rammeaftalens bilag 1 indsættes således:

”Den selvejende institution ASTRA omfattet af lov om et nationalt naturfagscenter (lov nr. 1320 af 27. november 2018) er omfattet af rammeaftalen.”

### **15. Aftale om medarbejdermøder i folkekirken**

Parterne er enige om at indgå en aftale om medarbejdermøder i folkekirken, der skal sætte rammen om det gode samarbejde på folkekirkens arbejdspladser. Aftalen gælder for medarbejdere ansat af menighedsråd og stiftsadministrationer samt for præster og folkekirkens uddannelsesinstitutioner.

Der nedsættes en styregruppe, der har til opgave at understøtte Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning i fortolkning af aftalen samt fungere som klageinstans i tilfælde af påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt.

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2024.

Se hele aftalen i ***bilag H***.

## **16. Ændringer i aftale om seniorordninger**

Formålet med at indgå en aftale om fastholdelsesbonus er at fastholde den pågældende senior på arbejdspladsen.

Parterne er enige om at foretage ændringer i reglerne om fastholdelsesbonus i § 11 i aftale om seniorordninger, *jf. bilag I*, herunder:

- Fastholdelsesbonusen udbetales sammen med lønudbetalingen i tilknytning til det aftalte tidspunkt. Fremadrettet er udbetalingen af bonusen dermed ikke betinget af, at den ansatte fratræder stillingen.
- Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, udbetales der en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen. Fastholdelsesbonusen bortfalder dog, 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.

## **17. Videreudvikling af statens nye lønsystemer**

Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med videreudvikling af statens nye lønsystemer. Parterne blev ved OK21 enige om et periodeprojekt delt i 2 faser, hvor fase 1 om etablering af et fælles videns- og erfaringsgrundlag er blevet gennemført. Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at gennemføre fase 2 om, hvordan de nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles.

Akademikerne og Medarbejder- Kompetencestyrelsen er enige om, at den lokale løndannelse i staten skal være mere fleksibel, og at lokal løn skal spille en mere fremtrædende rolle.

Akademikerne og Medarbejder- Kompetencestyrelsens drøftelser vil derfor tage udgangspunkt i, hvordan den lokale løndannelse kan anvendes på en måde, som i højere grad understøtter de lokale parter behov og ønsker, bl.a ved afspejling af arbejdspladsens opgaveløsning og medarbejdernes ansvar, kompetencer og præstationer.

## **18. Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø**

Parterne er enige om at fortsætte den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA) i den kommende overenskomstperiode. Uddannelsen administreres fortsat af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, *jf. bilag J*.

## **19. Videreførelse af Samarbejdssekretariatet**

Parterne ønsker at videreføre det partsfælles sekretariat, Samarbejdssekretariatet, der har til formål at fremme arbejdet i samarbejdsudvalg på de statslige arbejdspladser.

Der er enighed om, at Samarbejdssekretariatets driftsbevilling videreføres med en økonomisk ramme og vilkår svarende til resultatet fra overenskomstforhandlingerne i 2021, opskrevet til OK24-niveau.

## **20. Kompetenceudvikling**

Aftale om kompetenceudvikling og aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten videreføres uændret.

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres med en økonomisk ramme svarende til resultatet fra overenskomstforhandlingerne i 2021, opskrevet til OK24-niveau.

Der er endvidere enighed om, at parterne i den kommende periode sammen vil styrke den fælles forståelse af strategisk kompetenceudvikling i Kompetencesekretariatets rådgivningsydelser. Formålet er at understøtte implementering af kompetenceaftalen i praksis med fokus på de statslige arbejdspladser strategiske og systematiske kompetenceudvikling.

Se *bilag H*.

## **21. Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser**

Parterne er enige om at videreføre Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser (Partnerskabet), *jf. bilag J*.

## **22. Kandidatreform og overenskomst for akademikere i staten**

Den politiske aftale af 27. juni 2023 om reform af universitetsuddannelserne i Danmark har mellem parterne givet anledning til drøftelser om overenskomst for akademikere i staten.

Parterne er enige om, at ansatte med en kandidatuddannelse på 75 ECTS-point, ansatte med en erhvervskandidatuddannelse og ansatte med en erhvervsrettet kandidatuddannelse med virksomhedsforløb, der gennemføres med udgangspunkt i en uddannelse, der fremgår af bilag A, I-II, til overenskomsten, indplaceres på overenskomstens basislønforløb 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt. Tilsvarende gør sig gældende for ansatte med en kandidatuddannelse på 75 ECTS-point, ansatte med en erhvervskandidatuddannelse og ansatte med en erhvervsrettet kandidatuddannelse med

virksomhedsforløb, der gennemføres med udgangspunkt i en udenlandsk uddannelse, hvor uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A, I-II.

Ovenstående lønindplacering i overenskomst for akademikere i staten sker under forudsætning af, at kandidatudvalgets afrapportering og efterfølgende relevant lovgivning konkluderer, at ansatte med en kandidatuddannelse på 75 ECTS-point, ansatte med en erhvervskandidatuddannelse og ansatte med en erhvervsrettet kandidatuddannelse med virksomhedsforløb, der gennemføres med udgangspunkt i en uddannelse, der fremgår af bilag A, I-II, til overenskomsten, erhverver en kandidatgrad på niveau med de eksisterende akademiske kandidatgrader på 120 ECTS-point. Det er en forudsætning for såvel ansatte med en kandidatuddannelse på 75 ECTS-point, ansatte med en erhvervskandidatuddannelse og ansatte med en erhvervsrettet kandidatuddannelse med virksomhedsforløb, at de kan omfattes af overenskomstens dækningsområde. Det vil sige, at de ansatte skal ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af den akademiske uddannelse, jf. overenskomstens § 1.

I henhold til det ved overenskomstforhandlingerne 2013 aftalte protokollat om ændring af dækningsområdet for overenskomst for akademikere i staten er parterne enige om følgende: For ansatte med en kandidatuddannelse, hvor optag sker på baggrund af andre professionsbachelor og dem, der fremgår af overenskomstens bilag A, I-II, er parterne enige om at drøfte løn- og ansættelsesvilkår i perioden. Drøftelserne optages snarest muligt, efter kandidatudvalgets afrapportering og efterfølgende relevant lovgivning foreligger.

### **23. Forhøjelse af pension**

Parterne er enige om at forhøje pensionsbidragsprocenten med 0,97 procentpoint i en række overenskomster og aftaler pr. 1. april 2025.

Som konsekvens heraf foretages der en række ændringer, der fremgår af ***bilag K***

### **24. Cheftale på universiteterne**

Parterne er enige om, at der er behov for en nytænkning af vilkårene for ansættelse af chefer på universiteter og kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Parterne vil i perioden optage drøftelser om en cheftale på universiteter og kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet med henblik på, at drøftelserne afsluttes senest ved OK26.

Parterne afklarer i de kommende drøftelser den nærmere afgrænsning med udgangspunkt i, at aftalen vil skulle omfatte TAP-chefer ansat i lønramme 37 og opefter, herunder institutledere og dekaner.

## **25. Afsættelse af et beløb til lokale forhandlinger til dommerfuldmægtige]**

Parterne er enige om at afsætte et beløb pr. 1. april 2025 på 1.405.000 kr. til lokale forhandlinger til dommerfuldmægtige. Den nærmere udmøntning af de afsatte midler forhandles lokalt mellem Domstolsstyrelsen og Dommerfuldmægtigforeningen i henhold til aftale om tillæg for dommerfuldmægtige på statens nye lønsystemer.

## **V. Overenskomsten for akademikere**

### **1. Dækningsområdet for overenskomst for akademikere i staten**

Parterne er enige om, at akademikere ved den selvejende institution ASTRA, jf. lov om et nationalt naturfagscenter, med virkning fra den 1. april 2024 omfattes af overenskomst for akademikere i staten, når den ansatte har en af de uddannelser, der er nævnt i bilag A til overenskomst for akademikere i staten, og ansættes i en stilling, der forudsætter anvendelse af uddannelsen.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer i overenskomst for akademikere i staten:

I bilag 6, afsnit B, Undervisningsministeriet, Generelle bestemmelser, pkt. 1., tilføjes til afsnit 2:

”

- Den selvejende institution ASTRA omfattet af lov om et nationalt naturfagscenter (lov nr. 1320 af 27. november 2018).”

### **2. Tillæg til specialkonsulenter og chefkonsulenter i departementer**

Parterne er enige om, at der til specialkonsulenter og chefkonsulenter i departementer ydes et pensionsgivende tillæg på 20.000 kr. årligt.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer i overenskomst for akademikere i staten:

I bilag 4, protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter på nyt lønsystem indsættes som § 2, litra f:

”f. Til specialkonsulenter og chefkonsulenter i departementer ydes et tillæg på 20.000 kr. (årligt grundbeløb 31. marts 2012).”

Endvidere som § 4, nr. 5:

”5. Tillæg efter § 2, litra f’

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025

### **3. Underviserarbejdstid**

Parterne er enige om, at bestemmelsen om jævn arbejdsbelastning ændres til:

#### **”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.

Hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge, drøfter leder og underviser arbejdets omfang og eventuelt behov for at ændre i opgaveporteføljen for at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.”

### **4. Forhøjelse af pensionsbidrag af rådighedstillæg til dyrlæger, mejeriingeniører- og kandidater**

Parterne er enige om at forhøje pensionsbidraget af rådighedstillægget til dyrlæger, mejeriingeniører- og kandidater med 3,5 procentpoint, så pensionsbidraget fremover udgør 12,5 pct.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer i overenskomst for akademikere i staten:

Bilag 6, afsnit B, Miljø- og Fødevarerministeriets område, pkt. D3, fjerde afsnit, ændres til:

*”Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på [12,5 pct.] af rådighedstillægget for ansatte på nyt lønsystem. Pensionsbidraget kan efter reglerne i overenskomstens § 11 udbetales som løn. Der henvises (for så vidt angår nyt lønsystem) til aftale af 19. februar 1997 mellem Veterinærdirektoratet (nu Fødevarestyrelsen) og Den Danske Dyrlægeforening”*

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

## **5. Tillæg til psykologer, der udfører børnesagkyndige undersøgelser ved Familieretshuset**

Parterne er enige om, at der ydes et pensionsgivende tillæg til psykologer, som udfører børnesagkyndige undersøgelser ved Familieretshuset.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer i overenskomst for akademikere i staten:

I bilag 6, afsnit B, tilføjes et nyt afsnit:

### **”Social-, Bolig- og Ældreministeriet**

**1. Psykologer, der udfører børnesagkyndige undersøgelser ved Familieretshuset, ydes et tillæg på 19.500 kr.\*.”**

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025

## **6. Tillæg til læger, der ansættes i hoveduddannelsesforløb**

Parterne er enige om, at der ydes et pensionsgivende tillæg til læger, der ansættes i hoveduddannelsesforløb\* i staten.

Parterne er enige om, at der modregnes i eventuelle lokalt aftalte tillæg, hvor tillægget er ydet for ansættelse i hoveduddannelsesstillingen.

\*I henhold til Sundhedsstyrelsens til enhver tid gældende bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

I overenskomst for læger i staten tilføjes et nyt bilag 9:

### **”Læger i hoveduddannelsesforløb i staten**

#### **1. Område**

Dette protokollat omfatter læger, der ansættes i hoveduddannelsesforløb i staten.

#### **2. Tillæg ved ansættelse i hoveduddannelsesforløb i staten**

Til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløbet, ydes et pensionsgivende tillæg på [41.500] kr. årligt.”

### **3. Tillæg efter 2,5 år i hoveduddannelsesforløb**

Til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløbet, og har gennemført 2,5 år i hoveduddannelsesforløb, ydes et pensionsgivende tillæg på [67.900] kr. årligt.”

I overenskomst for akademikere i staten, bilag 6, afsnit B, II, tilføjes nyt pkt. 18:

”18. Til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløb, ydes følgende tillæg:

a) Tillæg ved ansættelse i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløb  
Til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløbet, ydes et pensionsgivende tillæg på [41.500] kr. årligt.”

b) Tillæg efter 2,5 år i hoveduddannelsesforløb  
Til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløbet, og har gennemført 2,5 år i hoveduddannelsesforløb, ydes et pensionsgivende tillæg på [67.900] kr. årligt.”

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

### **7. Basislønindplacering på baggrund af udenlandsk uddannelse ved ansættelse i en videnskabelig stilling, der forudsætter ph.d.-niveau, på forsknings- og uddannelsesområdet samt ansættelse som ph.d.-studerende på baggrund af udenlandsk uddannelse til læger, der ansættes i hoveduddannelsesforløb**

Følgende bestemmelse indsættes i § 4, stk. 2, i overenskomst for akademikere i staten:

”8. Medarbejdere med en udenlandsk, akademisk uddannelse inklusiv opnået ph.d.-grad, hvor ansættelsen forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau og sker på universiteter, højere læreanstalter og forskningsinstitutioner, hvis virksomhed må sidestilles med universitets- og læreanstaltsvirksomhed, indplaceres i basislønforløbet 4,5,6,8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.”

Følgende bestemmelse indsættes i § 1, i bilag 5, i overenskomst for akademikere i staten:

”Stk. 2. Medarbejdere med en udenlandsk, akademisk uddannelse, der har opnået positiv faglig bedømmelse og er vurderet bedst kvalificeret til ansættelse af ansættelsesmyndigheden, kan ansættes som ph.d.-studerende efter bilag 5, såfremt den pågældendes uddannelse er på niveau med og sammenlignelig med som minimum en



bachelorgrad nævnt i bilag A. På baggrund af, at den pågældende er fundet fagligt kvalificeret på kandidatniveau, sker indplacering i basislønforløbet 4,5,6,8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.”

Parterne er desuden enige om, at der modregnes i eventuelle lokale tillæg til allerede ansatte med en udenlandsk uddannelsesgrad, hvor tillæg er tildelt ud fra en hensigt om at udligne lønforskellen på basisløn mellem medarbejdere med en dansk kandidatgrad og medarbejdere med en udenlandsk uddannelsesgrad, der ikke er på niveau med en kandidatgrad eller nævnt i bilag A, og som derfor har været indplaceret på basislønforløb for bachelorer, jf. § 4, stk. 2, pkt. 1, i overenskomst for akademikere i staten.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

## **8. Mulighed for forlængelse af ansættelsen for ph.d.-studerende og forskerstuderende på grund af ekstraordinære, uforudseelige forhold, som ikke kan tilskrives den enkelte.**

Følgende bestemmelse indsættes i § 2, i bilag 5, i overenskomst for akademikere i staten:

”Stk. 3. Den enkelte ph.d.-stipendiats ansættelsesperiode kan efter en konkret vurdering forlænges på grund af helt ekstraordinære og individuelle forhold, som det ikke har været muligt at forudse, og som ikke kan tilskrives den pågældende ph.d.-stipendiat.”

Følgende bestemmelse indsættes i § 5, i bilag 11, i overenskomst for akademikere i staten:

”Stk. 3. Den enkelte forskerstuderendes ansættelsesperiode kan efter en konkret vurdering forlænges på grund af helt ekstraordinære og individuelle forhold, som det ikke har været muligt at forudse, og som ikke kan tilskrives den pågældende forskerstuderende.”

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

## **9. Præcisering vedrørende forskerstuderendes overgang til ansættelse som adjunkt/lektor**

§ 6 i bilag 11, i overenskomst for akademikere i staten ændres til:

”§ 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 ansættelsesperioden som forskerstuderende ophører.

*Stk. 2.* Ansatte i henhold til § 1, som ikke, forinden ansættelsen efter denne aftale, var ansat ved ansættelsesinstitutionen, overgår, når ansættelsesperioden som forskerstuderende ophører, til en varig lektoransættelse.

*Stk. 3.* Ansatte i henhold til § 3 overgår, når ansættelsesperioden som forskerstuderende ophører, til en varig adjunktansættelse.”

## **10. Forhøjelse af tillæg på Musikkonservatoriernes og Scenekunstskolens stillingsstrukturer for kunstnerisk/videnskabeligt personale og modernisering af barselsbestemmelser for Musikkonservatorierne**

Parterne er enige om at forhøje tillæggene for adjunkter, lektorer, studieadjunkter og studielektorer ansat på stillingsstrukturerne på Musikkonservatorierne og Scenekunstskolen.

Endvidere er parterne enige om at modernisere barselsbestemmelserne for adjunkter på Musikkonservatorierne.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

I protokollat til overenskomst for akademikere i staten om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet:

§ 3. ændres til:

”§ 3. Til adjunkter ydes et særligt pensionsgivende tillæg på 44.300 kr. \* årligt.”

§ 5 ændres til:

”§ 5. For ansatte på det nye lønsystem aftales tillæg til lektorer lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes der et tillæg på 75.141 kr. årligt. For lektorer ansat efter det gamle lønsystem ydes der et tillæg på 75.141 kr. årligt.”

§ 8 ændres til:

”§ 8 Studieadjunkter og –lektorer

For ansatte på nyt lønsystem aftales tillæg til studieadjunkter og -lektorer lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes der et tillæg på 34.100 kr. årligt til studieadjunkter og 62.100 kr. årligt til studielektorer. For studieadjunkter og –lektorer ansat efter det gamle

lønsystem ydes der et tillæg på 34.100 kr. årligt til studieadjunkter og 62.100 kr. årligt til studielektorer.

Studieadjunkter ydes efter 3 års ansættelse et tillæg på 39.000 kr.

§ 2, stk. 5, ændres til:

”Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter ansøgning svarende til fraværsperiodens længde.

Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

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.

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

Ansættelsesperioden kan forlænges ved længerevarende sygdom.”

I protokollat til overenskomst for akademikere i staten om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale på Den Danske Scenekunstscole:

§ 2, stk. 1-4, ændres til:

”§ 2. Aflønning

Nedenstående tillæg er pensionsgivende.

*Stk. 2.* Adjunkter ydes et årligt tillæg på 44.300 kr.

*Stk. 3.* Til lektorer aftales tillægget lokalt. Opnås ikke enighed om andet, ydes til lektorer et tillæg på 75.141 kr.

*Stk. 4.* Til studielektorer aftales tillægget lokalt. Opnås ikke enighed om andet, ydes til studielektorer et tillæg på 62.100 kr.”

Parterne er endvidere enige om at drøfte tillægsniveauet på Musikkonservatorierne og Scenekunstscolerne ved kommende overenskomstforhandlinger.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

## **11. Revidering af stillingsstruktur for det videnskabelige personale ved Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)**

Parterne har revideret og aftalt følgende ændringer i notat om stillingsstruktur 2010 for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS):

- Tenure track adjunktur
- Professor med særlige opgaver (MSO) nedlægges
- Seniorrådgiver- og seniorforsker-stillingskategorierne sammenlægges i en ny stillingsbeskrivelse for seniorforskere
- Indførelse af forfremmelsesprogram for seniorforskere

Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS) ændres til:

### ”§ 6 Forsker (Researcher)

Ansættelse som forsker kan ske enten tidsbegrænset eller tidsubegrænset.

*Stk. 2.* Ved tidsbegrænset ansættelse kan forskeren ansættes for en periode på op til 4 år. Den samlede ansættelse på forskerniveau (postdoc/forsker), inklusiv eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 8 år. Efter ansættelsesperioden fratræder forskeren uden yderligere varsel.

*Stk. 3.* Ved ansættelse som forsker i en varig stilling, overgår den ansatte efter maksimalt seks år til en stilling som seniorforsker under forudsætning af, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret. Overgangen sker med virkning fra den 1. i måneden efter positiv bedømmelse.

Den faglige bedømmelse af varigt ansatte forskere finder normalt sted inden for det sidste halve år inden overgang til ansættelse som seniorforsker. Den ansatte kan dog selv indstille sig til tidligere faglig bedømmelse inden for de første fire år. Hvis denne bedømmelse er negativ, kan den ansatte indstille sig til fornyet bedømmelse inden for det sidste halve år inden overgang til ansættelse som seniorforsker. Der kan maksimalt ske bedømmelse to gange.

Undlader den ansatte at anmode om at få sine faglige kvalifikationer bedømt inden for det sjette ansættelsesår, eller er den faglige bedømmelse ikke positiv, skal ansættelsesmyndigheden umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler.

*Stk. 4.* Stillingen som forsker er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men ansættelse på deltid, og ansættelse med delt tjenestested på GEUS og på et andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

§ 7, stk. 2

For varigt ansatte adjunkter/forskere udskydes fristen for faglig bedømmelse tilsvarende efter ansøgning.

#### § 10 Seniorforsker (Senior Researcher)

En stilling som seniorforsker besættes normalt tidsubegrænset, men kan også besættes tidsbegrænset, f.eks. i forbindelse med særlige projekter. I tilfælde af tidsbegrænset ansættelse fratræder seniorforskeren ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel.

*Stk. 2.* Stillingen er som udgangspunkt en fuldtidsstilling. Ansættelse på deltid og med delt tjeneste på GEUS og på andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

*Stk. 3.* Til seniorforskere ydes et særligt tillæg på 91.282\* kr. årligt.

#### Seniorforsker omfattet af forfremmelsesprogram til professor

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

Den faglige bedømmelse finder senest sted inden for de sidste 6 måneder inden det aftalte forfremmelsesprograms udløb. Efter aftale med GEUS kan bedømmelsen ske tidligere. Undlader seniorforskeren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt senest 6 måneder inden 12 forfremmelsesprogrammets udløb, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil vedkommende fortsætte sin ansættelse som seniorforsker uden for forfremmelsesprogrammet. GEUS kan dog tilbyde vedkommende et ekstra forsøg inden for det konkrete forfremmelsesprograms udløb. Der kan maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

*Stk. 2.* Til seniorforskere omfattet af forfremmelsesprogram til professor ydes, ud over tillægget til seniorforskere, et tillæg på 45.437 kr.\* årligt (31. marts 2012 niveau).”

Endvidere udgår følgende bestemmelser i det gældende protokollat: §§ 12-15 om seniorrådgiver og professorer med særlige opgaver (MSO).

Ansatte med stillingsbetegnelsen professor med særlige opgaver (professor MSO) bevarer deres nuværende ansættelsesvilkår i henhold til protokollat om stillingsstruktur

for videnskabeligt personale ved Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland af 2. november 2021 (Medst. nr. 034-21).

Ansatte med stillingsbetegnelsen seniorrådgiver bevarer deres nuværende ansættelsesvilkår i henhold til protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland af 2. november 2021 (Medst. nr. 034-21).

Der foretages samtidig en gennemskrivning af protokollatet under hensyntagen til stillingsstrukturnotatets nye opbygning i hovedstillinger og øvrige stillinger.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

## **12. Løn- og ansættelsesvilkår for akademiske, civile videnskabelige medarbejdere ved Forsvarsakademiet**

Parterne er enige om, at der tilføjes bestemmelser om tillæg og lønvilkår for videnskabelige assistenter, postdoc, eksterne lektorer og professorer samt forlængelse af postdoc svarende til universiteterne i protokollat om visse ansættelsesvilkår for civilt ansatte forskere med og uden undervisningspligt og civilt ansatte akademiske lærere ved Forsvarsakademiet som følger:

”Videnskabelig assistent

Ansættelse i en stilling som videnskabelig assistent sker for en periode af indtil tre år. Genansættelse udover tre år kan ikke finde sted.

*Stk. 2.* Til videnskabelige assistenter ydes et særligt tillæg på 37.200 kr.\* årligt.

Postdoc

Ansættelse som postdoc sker tidsbegrænset for en periode på op til fire år ved Forsvarsakademiet.

*Stk. 2.* Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter ansøgning svarende til fraværsperiodens længde.

Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

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 forlænges ved længerevarende sygdom.

*Stk. 3.* Til postdocs ydes et særligt tillæg på 49.300 kr.\* årligt

Professor

En stilling som professor besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset, f.eks. ved ansættelse af gæsteprofessor eller i forbindelse med særlige projekter.

*Stk. 2.* Til professorer ydes en løn svarende til lønnen i lønramme 37. Ved personlig omklassificering dog lønramme 38.

Ekstern lektor

Eksterne lektorer følger løn- og ansættelsesvilkår for eksterne lektorer i aftale om eksterne lektorer og undervisningsassistenter ved universiteter m.fl. under Uddannelses- og forskningsministeriet af 14. marts 2022 (Medst.nr. 012-22) ”

Ansatte med stillingsbetegnelserne forsker og seniorforsker bevarer deres nuværende ansættelsesvilkår i henhold til protokollat om visse ansættelsesvilkår for civil ansatte forskere med og uden undervisningspligt og civil ansatte akademiske lærere ved Forsvarsakademiet af 5. november 2021 (Medst. nr. 039-21).

Der foretages samtidig en gennemskrivning af protokollatet under hensyntagen til stillingsstrukturbestemmelsernes opbygning i hovedstillinger og øvrige stillinger.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

### **13. Løn- og ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale til Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet**

Parterne er enige om, at der ydes et pensionsgivende tillæg til lektorer på forfremmelsesprogrammet, samt at professor med særlige opgaver (MSO) ændrer titel til kunstnerisk professor 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.

Som følge heraf ændres følgende bestemmelse til:

”§ 1, stk. 2. Til kunstnerisk professorer aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 171.700 kr.\*

Ved ansættelse af kunstnerisk professorer gælder samme regler for forhandling af tillæg som for lektorer.

Efter udløbet af ansættelsesperioden som kunstnerisk professor overgår pågældende til ansættelse og aflønning som lektor.”

Der tilføjes følgende bestemmelse:

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

Den faglige bedømmelse finder senest sted inden for de sidste 6 måneder inden det aftalte forfremmelsesprograms udløb. Efter aftale med den videregående kunstneriske uddannelsesinstitution kan bedømmelsen ske tidligere. Undlader lektoren 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 uden for forfremmelsesprogrammet. Den videregående kunstneriske uddannelsesinstitution kan dog tilbyde vedkommende et ekstra forsøg inden for det konkrete forfremmelsesprogramms udløb. Der kan maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

*Stk. 2.* Til lektorer omfattet af forfremmelsesprogram til professor ydes, ud over tillægget til lektorer, et tillæg på 45.437 kr.\* årligt (31. marts 2012 niveau).”

Ansatte med stillingsbetegnelsen professor med særlige opgaver (professor MSO) bevarer deres nuværende ansættelsesvilkår i henhold til 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 af 4. november 2021 (Medst. nr. 036-21). Der indsættes følgende overgangsbestemmelse:

”Ansatte med stillingsbetegnelsen professor med særlige opgaver (MSO) overgår efter den tidsbegrænsede ansættelse til ansættelse og aflønning som lektor.”

Der foretages samtidig en gennemskrivning af protokollatet under hensyntagen til stillingsstruktur bekendtgørelsens opbygning i hovedstillinger og øvrige stillinger.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.



#### **14. Løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige medarbejdere på Veterancenterets videntcenter**

Parterne er enige om løn- og ansættelsesvilkår for videnskabelige medarbejdere ved Veterancenterets videntcenter under Forsvarets område. Der udarbejdes et protokollat til Akademikeroverenskomsten for videnskabeligt personale ved Veterancenterets videntcenter, hvor løn- og ansættelsesvilkår følger bestemmelserne i universiteternes protokollat for videnskabeligt personale for følgende stillingskategorier:

- Videnskabelig assistent
- Postdoc
- Forsker
- Seniorforsker

Forskere, der er ansat før protokollatets ikrafttrædelsestidspunkt, kan vælge at overgå til ansættelse i en stilling omfattet af stillingsstrukturen. Overgang til ansættelse i en stilling omfattet af stillingsstrukturen forudsætter, at den videnskabelige medarbejder opfylder kvalifikationskravene i stillingsstrukturen.

Ved overgang til stillingsstrukturen overgår den pågældende til lønsammensætning og tillæg i henhold til Akademikeroverenskomsten og protokollatet. Såfremt den hidtidige løn overstiger den fremadrettede lønsammensætning med basisløn og centralt aftalt tillæg, ydes et tillæg i henhold til principperne for ny løn, således at lønniveauet bibeholdes.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025

#### **15. Udvidelse af dækningsområdet for protokollat om ph.d.-stipendiater (bilag 5)**

Dækningsområdet udvides til at omfatte ansættelse af ph.d.-studerende på henholdsvis Forsvarsakademiet og Veterancenterets videntcenter under Forsvarets område.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet, at der i cirkulærebemærkningerne til protokollat til ph.d.-stipendiater, pkt. II, indsættes følgende:

”6. Cirkulære af X/Y/2024<sup>1</sup> om aftale om visse ansættelsesvilkår for civilt ansatte forskere med og uden undervisningspligt og civilt ansatte akademiske lærere ved Forsvarsakademiet

---

<sup>1</sup> Det konkrete dato vil blive udstedt forud for overenskomst for akademikere i staten.

7. Cirkulære af X/Y/2024<sup>2</sup> om aftale om visse ansættelsesvilkår for videnskabelige medarbejdere ved Veterancentrets videntcenter”

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

## **16. Tillæg til professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre**

Parterne er enige om, at der skal ydes et pensionsgivende tillæg til professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre på basisløntrin 7.

Udgiften til tillægget svarer til midlerne fra gruppelivsordningen, som professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre efter overgangen til overenskomst for akademikere i staten ikke længere er omfattet af.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

I bilag 6, afsnit A, til overenskomst for akademikere i staten tilføjes et nyt punkt 13:

### **”Professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre**

**13.** Der ydes til professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre på basisløntrin 7 et tillæg på 1.595 kr.\*”

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2024.

## **VI. Andre overenskomster**

### **1. Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.**

#### **1.1. Konvertering af tillæg til forhøjelse af pensionsprocent**

Parterne er enige om, at pensionsbidraget med virkning fra den 1. april 2024 forhøjes fra 16,8 pct. til det i overenskomst for akademikere i staten gældende pensionsbidrag på 17,1 pct.

Parterne er samtidig enige om, at samlingstillægget i § 8, stk. 1, bortfalder med virkning fra den 1. april 2024.

---

<sup>2</sup> Det konkrete dato vil blive udstedt forud for overenskomst for akademikere i staten.

Parterne er enige om, at allerede ansatte bevarer samlingstillægget i § 8, stk. 1, så længe de er ansat i samme stilling som den, vedkommende var ansat i den 1. april 2024. Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

I § 8 til overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. tilføjes nyt stk. 2:

”Stk. 2. Med virkning fra den 1. april 2024 bortfalder det i § 8, stk. 1, nævnte tillæg. Ændringen har virkning for ansatte, der ansættes den 1. april 2024 eller senere. Allerede ansatte bevarer det i § 8, stk. 1, nævnte tillæg, så længe den ansatte er ansat i samme stilling som den, vedkommende var ansat i før den 1. april 2024.”

## **1.2. Underviserarbejdstid**

Parterne er enige om, at bestemmelsen om jævn arbejdsbelastning ændres til:

### **”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.

Hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge, drøfter leder og underviser arbejdets omfang og eventuelt behov for at ændre i opgaveporteføljen for at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.”

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2024

## **2. Aftale om eksterne lektorer og timelærere på professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl.**

Parterne har aftalt, at eksterne lektorer og timelærere ved professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl. overenskomstdækkes i aftale om eksterne lektorer og timelærere ved professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet, jf. ***bilag L***.

Parterne er enige om, at aftalen finder anvendelse på det område, der er omfattet af stillingsstrukturene for professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkning i tilknytning til § 1 i aftalen:

*”Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1: På de maritime uddannelsesinstitutioner omfatter aftalen undervisning på videregående uddannelser omfattet af stillingsstrukturen.”*

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2024.

### **3. Delegerede aftaler**

#### **3.1. DOKS-organister samt rektorer og faste lærere på kirkemusikskolerne på folkekirkens område**

By-, Land- og Kirkeministeriet og Dansk Organist og Kantor Samfund er enige om at forny protokollat af 23. juni 2023 for DOKS-organister samt rektorer og faste lærere på kirkemusikskolerne på folkekirkens område, *jf. bilag M.*

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

#### **3.2. Fødevarestyrelsens dyrlæger ved eksportslagterier mv.**

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, Fødevarestyrelsen og Den Danske Dyrlægeforening er enige om at forny protokollat af 29. maj 2018 om Fødevarestyrelsens dyrlæger ved eksportslagterier mv. pr. 1. april 2024, *jf. bilag N.*

Ændringerne har virkning fra den 1. januar 2025.

#### **3.3. Kliniske adjunkter og kliniske lektorer ved universiteter**

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen og Yngre Læger er enige om at indgå en ny aftale om kliniske adjunkter ved universiteter under Uddannelses- og Forskningsministeriet, *jf. bilag O.*

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, Yngre Læger og Foreningen af Speciallæger er enige om at forny aftale af 29. november 2012 om kliniske lektorer ved universiteter under Uddannelses- og Forskningsministeriet, *jf. bilag P.*

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025

### **3.4. Forsvaret**

#### **Officerer**

Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark er enige om at forny protokollat og aftaler for overenskomstansatte officerer pr. 1. april 2024.

Parterne er enige om, at siriustillægget til ansatte, der bestrider bemandingsposter og forretter tjeneste ved Slædepatruljen Sirius, Station Nord og Forsvarets Vagt Mestervig forhøjes fra kr. 255.700 til kr. 285.700 (niveau 31. marts 2012), pr. 1. april 2025.

#### **Det nukleare beredskab**

Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Ingeniørforeningen er enige om at forny aftale om Barsebäck-beredskab pr. 1. april 2024.

Parterne er enige om, at tillægget gøres pensionsgivende for alle grupper, og at ugesatsen forhøjes fra de nuværende 3.993,61 kr. (niveau 31. marts 2012) til 6.700 kr. (niveau 31. marts 2012) pr. 1. april 2025.

#### **Speciallæger og yngre læger**

Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Foreningen af Speciallæger og Foreningen af Yngre Læger er enige om at forny aftale af 5. februar 2003 om løn- og ansættelsesforhold m.v. for læger med henblik på tjeneste ved forsvarets reaktionsstyrker pr. 1. april 2024.

Se *bilag Q*.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2024.

### **3.5. Treklangen – pædagogiske konsulenter, specialkonsulenter, undervisningskonsulenter, undervisningsinspektører og chefkonsulenter i Undervisningsministeriet**

Børne- og Undervisningsministeriet og Akademikerne er enige om at forny aftale af 25. juni 2019 om pædagogiske konsulenter, specialkonsulenter, undervisningskonsulenter, undervisningsinspektører og chefkonsulenter i Undervisningsministeriet.

Forhandlingerne på dette område indledes snarest og afsluttes senest 17. marts 2024.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

## **VII. Dækningsområde**

Forhandlingsresultatet omfatter de overenskomster mv., der er nævnt i køreplansaftalen mellem Finansministeriet 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 11. februar 2024

Akademikerne

Finansministeriet