

Det statslige område

Forligsrammen i staten ved OK26

	1. april 2026	1. august 2026	1. april 2027	1. januar 2028	1. april 2028	I alt
Generelle lønstigninger	1,73	0,65	1,83		2,59	6,80
Særlige prioriteringer	0,21		0,22			0,43
Puljer m.v.	0,07		0,77	0,36		1,20
Regulerings-ordning	-0,64		0,05		-0,04	-0,63
Reststigning	0,30		0,30	0,30		0,90
I alt	2,32		3,17	3,21		8,70

Ud over forligsrammen sker der en teknisk korrektion af lønningerne på 0,2 %, der udmøntes som en generel lønstigning pr. 1. april 2026.

Overenskomstperiode

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2026 til 31. marts 2029. Alle forbedringer træder i kraft den 1. april 2026, medmindre andet er anført.

Økonomi og generelle lønforhøjelser

- Den samlede økonomiske ramme er 8,70 %. Hertil kommer en teknisk korrektion på 0,2 %.
- De generelle lønstigninger (inklusive den tekniske korrektion og forventede udmøntninger fra reguleringsordningen) er 6,37 %.
- Den forventede inflation er 4,40 % i perioden. Det vil sige, at der er en forventet real-lønsforbedring på knap 2 % i perioden.
- "Særlige prioriteringer" er 0,21 % til et løft af lønningerne i Forsvaret pr. 1. april 2026 samt 0,20 % til finansiering af lokal løndannelse og 0,02 % til et løft af lønningerne på erhvervsskolerne pr. 1. april 2027.
- "Puljer m.v." er finansiering af forbedringer i barselsbestemmelserne og fri ved barns sygdom pr. 1. april 2026, samt midler til etablering og forbedring af Fritvalgs Lønkonto 1. januar 2028. For Akademikernes forhandlingsområde indskydes der fra begyndelsen ekstra 0,81 % af den ferieberettigende løn i Fritvalgs Lønkontoen.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres efter den model, der blev lagt ved OK24. Det vil sige, at grundlaget i perioden er Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.

Det generelle område

Lønløft til forsvaret

Parterne er enige om at prioritere et målrettet lønløft på 275 mio. kr. til militært personel i Forsvaret (figurerer under særlige formål i økonomidelene ovenfor) Lønløftet skal bidrage til at understøtte det operationelle område og understøtte rekruttering og fastholdelse i Forsvaret står over i de kommende år.

Ud af de 275 mio. kr. går de 70,6 mio. kr. til Akademiker-organisationer (HOD), som organiserer officererne i det danske forsvar.

Lokal løndannelse

Der er afsat 0,2 % af rammen til lokal løndannelse, som udmøntes 1. april 2027. For grupper på gammel løn med puljestyling opskrives puljerne med en forholdsmæssig andel.

De nye midler skal ikke fortrænge den eksisterende lokale løndannelse. Derfor følges de lokalt aftalte lønmidler over tid for hele den statslige sektor, på ministerniveau og centralt organisationsniveau. Hvis den lokale lønudvikling viser sig at være mindre end forventet i overenskomstperioden, forhandles dette ved OK29.

Funktionaliteten og transparensen i "Ny Løn" i Rammeaftalen om Ny løn, Akademikeroverenskomsten, og i øvrige overenskomster under Akademikernes forhandlingsområde som har selvstændige forhandlingsregler forbedres.

Funktionaliteten er forbedret på følgende punkter:

- Fremover skal de lokale forhandlinger finde sted mindst en gang årligt og på arbejdsgivers foranledning og ledelsen skal tilvejebringe relevant statistisk og let tilgængeligt materiale forud for de årlige forhandlinger.
- Det er ledelsens ansvar, gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.
- Det er tydeliggjort i aftalen, at det er en del af en god forhandlingsproces, at man drøfter økonomien for de årlige forhandlinger.
- Den lokale løndannelse kan aftale for den enkelte medarbejder, en gruppe af ansatte eller via forhåndsftaler.
- Forud for ansættelse af en medarbejder, udleverer arbejdsgiver relevante oplysninger, herunder navn og kontaktoplysninger til TR eller den forhandlingsberettigede organisation og det er aftalt at arbejdsgiver og TR/ den forhandlingsberettigede organisation inddrages i tilpas tid i rekrutteringsforløbet.

Funktionaliteten i loenoverblik.dk (parterne fælles lønværktøj) udvikles i overenskomstperioden.

Engangsvederlag benævnes fremover bonus, ligesom der fremover er mulighed for at aftale fastholdelsesbonus fx i forbindelse med tidsbegrænsede opgaver, hvor det er vigtigt at fastholde nøglemedarbejdere.

Kompetenceudvikling

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres på samme økonomiske niveau som i OK24.

Følgende midler afsættes til Den Statslige Kompetencefond

- Varige midler pr. 1. april 2026: 33,7 mio. kr.

Det indebærer at der samlet kan anvendes 101,1 mio. kr. til kompetencefonden i overenskomstperioden.

Aftalen om kompetenceudvikling er blevet justeret, så sammenhængen mellem udviklingsmål og konkrete udviklingsaktiviteter tydeliggøres.

I overenskomstperioden vil parterne videreføre og styrke den fælles forståelse af strategisk kompetenceudvikling gennem Kompetencesekretariatets rådgivningsaktiviteter. Parterne og sekretariatet vil derfor gennemføre en række besøg på statslige arbejdspladser med henblik på at få indblik i, hvordan der i praksis arbejdes med kompetenceudvikling i relation til AI.

Arbejdsmiljø

Der udvikles og igangsættes en ny lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere i staten. Uddannelsen vil bygge på bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø.

Der skal i perioden gennemføres en særlig indsats for at nedbringe stress på Side 5 af 46 de statslige arbejdspladser. Dette vil være forankret i Det Centrale Samarbejdsudvalg og blive implementeret af Samarbejdssekretariatet.

Der skal endvidere afholdes en konference for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter om psykisk arbejdsmiljø og stressforebyggelse.

I perioden foretages en afdækning af mulighederne for et tættere samarbejde mellem de statslige arbejdsgivere og pensionselskaberne, og konkrete tiltag kan iværksættes i perioden, hvis afdækningen viser mulighed for det.

Fritvalgs Lønkonto

Staten skal fortsat være en attraktiv arbejdsplads, der understøtter et fleksibelt arbejdsliv med mulighed for at imødekomme den enkelte medarbejders behov.

Ansatte i staten får derfor en ny konto kaldet "Fritvalgs Lønkonto", hvor der bliver mulighed for at vælge mellem højere månedlig løn, højere pensionsindbetaling eller mere frihed med midler fra Fritvalgs Lønkontoen.

Fritvalgs Lønkontoen indeholder alene fritvalgsbidrag (midler) og er dermed ikke længere direkte knyttet til frihedsrettighederne.

Fritvalgs Lønkontoen indeholder en række kendte og nye elementer:

- Nye midler svarende til 0,81%, der kan bruges til højere løn, højere pension, til afvikling af fritvalgsdagen eller de to nye seniordage.
- Eksisterende midler fra særlig feriegodtgørelse (2,30%), særlige feriedage (2,60%) og seniorbonus (1%).

De fleste ansatte i staten vil få en Fritvalgs Lønkonto til en årlig samlet værdi på 5,71%. For ansatte over 62 år vil procenten være 6,71%. Det er andre procenter for timelønnede, ansatte med feriegodtgørelse og statsansatte på Færøerne og tjenestemandsansatte med fast tjenestested i Grønland.

Midler fra Fritvalgs Lønkontoen kan udbetales ved afholdelse af ferie, særlige feriedage, fritvalgsdag, seniordage med løntræk og overenskomstmæssige fridage. Den ansatte vælger selv størrelsen på udbetalingen.

Den ansatte skal hvert år inden 1. oktober træffe et valg om enten løbende månedlig udbetaling, opsparing på Fritvalgs Lønkontoen til anvendelse i forbindelse med afholdelse af frihed eller til løbende udbetaling til pensionsordningen. Midlerne fra de særlige feriedage vil dog altid blive indbetalt til Fritvalgs Lønkontoen, som den ansatte kan vælge at få udbetalt, jf. ovenfor.

Ved fritvalgsperiodens udløb den 31. december tømmes kontoen, og midlerne udbetales til den ansatte, medmindre vedkommende vælger indbetaling til pensionsordning. Ved fratræden opgøres kontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med sidste lønseddel.

Fritvalgs Lønkontoen træder i kraft den 1. januar 2028.

Fritvalgsdag

Side 6 af 46

Til ansatte midt i livet gives fra og med det kalenderår, de fylder 41 år og til og med det kalenderår de fylder 61 år, en ret til én årlig fritvalgsdag. Dagen kan afvikles som en hel dag eller som en brøkdel af en dag.

Fritvalgsdagen holdes med løntræk, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Hvis fritvalgsdagen ikke er holdt, bortfalder den ved kalenderårets udløb, medmindre overførsel til efterfølgende kalenderår aftales med arbejdsgiver.

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2028.

Seniordage

En ansat får fra og med 1. januar i det kalenderår, hvor vedkommende fylder 62 år to nye seniordage om året. De nye seniordage kommer oven i de to eksisterende seniordage, så den ansatte har ret til i alt 4 seniordage. Seniordagene afvikles som i dag i hele dage.

Seniordagene holdes med løntræk, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Hvis seniordagene ikke er holdt, bortfalder de ved kalenderårets udløb, medmindre overførsel til efterfølgende kalenderår aftales med arbejdsgiver.

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2028.

Særlige feriedage

Med etableringen af Fritvalgs Lønkontoen pr. 1. januar 2028 bliver ferieaftalen samtidig ændret.

Det betyder,

- at særlige feriedage fremover bliver afviklet i kalenderåret
- at den ansatte fremover afholder særlige feriedage med løntræk. Samtidig vil den ansatte kunne få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.
- at tidspunktet for arbejdsgivers varsling af afholdelse af særlige feriedage er flyttet grundet ændring i afviklingsperioden til kalenderåret. Det betyder, at hvis dagene ikke er opsparet, ikke er holdt og afviklingstidspunktet ikke er fastlagt senest 1. september, kan arbejdsgiver varsle dagene holdt med én måneds varsel.
- at arbejdsgiver ikke kan varsle flere særlige feriedage afviklet, end den ansatte på varslingstidspunktet kan dække med afsatte midler på Fritvalgs Lønkontoen.

Opsparingsmuligheder

Med etableringen af den nye Fritvalgs Lønkonto bortfalder "Aftalen om opsparing af frihed" fra OK24. Det sker med virkning fra 1. april 2026.

I stedet er elementer fra OK24-forliget erstattet af to gode ordninger, der giver ret til opsparing af frihed. Ansatte i staten har i dag mulighed for samlet at opspare 25 dage til en frihedsperiode til fx lang ferie, egen omsorg med mere. Den mulighed hæves nu til samlet 30 dage.

Det er nemlig aftalt, at der dels i overenskomsten og dels i ferieaftalen gives Side 7 af 46 yderligere ret til opsparring af henholdsvis merarbejde og særlige feriedage. De nye opsparingsmuligheder understøtter et fleksibelt arbejdsliv.

Som en overgangsordning er aftalt, at opsparet frihed efter Aftale om opsparring af frihed i perioden til og med 31. december 2027 kan afvikles og udbetales i overensstemmelse med aftalens bestemmelser. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

Opsparring af merarbejde

Overenskomsten har allerede en bestemmelse om opsparingsdage, hvorefter den ansatte kan vælge at få den ikke-afviklede afspadsring af merarbejde konverteret som opsparringstimer/-dage. Ansættelsesmyndigheden kan i dag ikke fastsætte et timetal til mindre end 74 timer.

Dette timetal er ved OK26 blevet hævet til 111 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf. Det betyder, at den ansatte kan opspare i hvert fald 15 dages ikke-afviklet afspadsring af merarbejde til opsparringstimer/-dage. Disse timer/dage holdes med løn.

Det er samtidig aftalt, at bestemmelsen i § 14, stk. 5, 3. punktum om merarbejde ændres til "Afspadsring kan efter aftale med den ansatte udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet".

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

Opsparring af særlige feriedag

Den ansatte får fremover en ret til at opspare op til 15 særlige feriedage til afvikling i en senere afholdelsesperiode. Derudover kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiver opspare yderligere særlige feriedage. Ændringerne indskrives i ferieaftalen med virkning fra 1. januar 2028.

Det er alene frihedsrettighederne, der kan opsøres. Lønmidler fra de overførte særlige feriedage kan ikke opsøres på Fritvalgs Lønkontoen.

De opsårede særlige feriedage afvikles med løntræk.

Den ansatte har imidlertid allerede fået udbetalt midlerne fra de overførte særlige feriedage, senest i forbindelse med den årlige tømning af Fritvalgs Lønkontoen. Det ændrer ikke ved, at den ansatte fortsat kan få udbetalt et løb fra Fritvalgs Lønkontoen.

Barns sygdom

Statslige arbejdspladser skal fortsat være attraktive for ansatte med børn. Derfor er der aftalt en familiepakke, der styrker vilkårene for ansatte med børn og bidrager til en mere familievenlig hverdag.

Den 1. april 2026 har den ansatte nu også mulighed for fravær på den dag, barnet bliver syg (hjemkaldelsesdagen) og i forbindelse med barnets 3. sygedag.

Barsel

Der er har aftalt følgende forbedringer til de eksisterende barselsrettigheder:

- 1) *Udvidelse af retten til fravær med løn til deling efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlov) med 2 uger*

Ugerne til fordeling mellem forældrene, hvis begge forældre er statsansatte, udvides fra 6 uger til 8 uger. Hvis kun den ene forælder er statsansat, går alle 8 uger til denne forælder, hvorved en statsansat mor vil kunne afholde op til 28 ugers orlov med løn efter barnets fødsel, mens en statsansat far/medmor vil kunne afholde op til 20 ugers orlov med løn.

- 2) *Ret til sædvanligt pensionsbidrag ved retsbaseret forlængelse af barselorloven*

Vælger en forælder at *forlænge sin forældreorlov* udover den 32. uge med op til 14 uger – en periode uden løn og dagpenge – vil der fremover være pensionsdækning til den pågældende. Tiltaget har til formål at imødegå, at en forælder sakker bagud pensionsmæssigt, fordi man vælger at holde lidt længere orlov.

- 3) *Forbedrede lønrettigheder ved barns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold*

Får man et barn, som bliver indlagt på hospitalet enten i forbindelse med fødslen eller efterfølgende under barslen, har begge forældre nu mulighed for at gøre brug af lønretten ved barns hospitalsindlæggelse på op til 3 måneders løn tilsammen. Forældrene kan også gøre brug af lønretten, hvis forældre og barn kommer på tidligt hjemmeophold. Hvis kun den ene forælder er statsansat, går hele lønretten til denne forælder.

- 4) *Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed*

Er man eneforælder, dvs. at barnet har to forældre ved barnets fødsel, men den ene forælder har eneforældremyndighed over barnet (ikke at forveksle med soloforælder, hvor der kun er én retlig forælder på tidspunktet for barnets fødsel, for eksempel en enlig kvinde, som vælger at få et barn via en sæddonor), har eneforælderen nu ret til yderligere 10 ugers løn under sin forældreorlov. Dermed bliver en statsansat eneforælder nu lønmæssigt ligestillet med en statsansat soloforælder, som fik den ekstra lønret ved OK24.

- 5) *Etablere lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer*

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer til soloforældre får en selvstændig ret til løn i 10 uger under forældreorloven, ligesom de også får adgang til de 8 ugers løn til fordeling mellem forældrene, jf. pkt. 1, i samme antal uger, som de har fået overdraget dagpenge fra en retlig forælder.

Under fravær med dagpenge har sociale forældre og nærtstående ligeledes ret til pension iht. barselsaftalens § 13 ligesom andre forældre.

I tilfælde af flerlinger får den sociale forælder og det nærtstående familiemedlem ret til løn i op til 13 uger yderligere, ligeledes under forudsætning af at den retlige forælder har overdraget dagpenge til den pågældende.

Med denne aftale ligestilles sociale forældre og nærtstående ansat i staten med andre forældre lønmæssigt under forældreorloven.

Derudover indføres, at hvis en mor ønsker at forkorte sin orlov, kan hun nu give en statsansat far/medmor eller social forælder fuld løn i op til 8 uger under de første 10 uger efter fødslen, hvis forælderen har fået overdraget dagpenge fra hende for samme periode.

6) Ret til sorgorlov til en efterlevende forælder

Der indføres ret til løn under *sorgorlov* i op til 12 uger til en efterlevende forælder i tilfælde, hvor den anden forælder til et barn under 18 år afgår ved døden. Lønretten gælder under forudsætning af, at det lovforslag, som er sendt i høring den 7. januar 2026, vedtager en fraværs- og dagpengeret for en tilsvarende periode. Lønretten træder i kraft samtidig med lovens ikrafttrædelse, som forventeligt er pr. 1. januar 2027.

7) Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i barselsaftalen

Administrationsgrundlaget af 2. juli 2025, hvori der blev aftalt lønrettigheder til forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale efter børneloven, og surrogatmødre ved dansk altruistisk surrogataftale efter børneloven, implementeres i barselsaftalen.

Forenkling af reglerne om jubilæumsgratiale

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet at ville modernisere og forbedre det ensidigt fastsatte cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte i staten. Fremover udbetales jubilæumsgratiale i følgende situationer:

- Ansættelsesmyndigheden udbetaler et gratiale til ansatte, der har haft uafbrudt ansættelse inden for samme ansættelsesområde i 25, 40, 50 eller 60 år.

Gratialet udgør (grundbeløb pr. 1. april 2012)

- 10.600 kr. ved 25 års ansættelse
- 13.400 kr. ved 40 års ansættelse
- 15.800 kr. ved 50 års ansættelse
- 19.400 kr. ved 60 års ansættelse

Håndtering af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om deltidsansattes honorering af over-/merarbejde

Som følge af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om honorering af deltidsansattes merarbejde er der afsat midler til en efterfølgende forhandling og aftale om implementering på statens område.

Parterne vil desuden aftale en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af kendelsen.

Afskaffelse af pligtig afgangsalder for militære tjenestemænd

Parterne er enige om, at pligtig afgangsalder ophæves for militære tjenestemænd. De berørte militære tjenestemænd bevarer hidtidige pensionsrettigheder ved afsked på grund af pligtig afgangsalder.

Retten til forhøjelse af pensionsalder med indtil 10 år ved selvvalgt alderspensionering ved eller efter den hidtidige pligtige afgangsalder, og de nugældende førtidspensionsfradrag for militære tjenestemænd fortsætter uændret.

Ændringerne finder også anvendelse for de tidligere militære tjenestemænd, der er omfattet af dækningsområdet af de i bilag U anførte aftaler, og som er ressortoverført fra Forsvarsministeriet til Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab.

Udviklingsfonden på det statslige område

Parterne er enige om, at der til Udviklingsfonden på det Statslige område indbetales 10 ører pr. ATP-pligtige arbejdstime for statens ansatte hvert år, første gang 1. april 2027.

Tilvejebringelse af varigt aftalegrundlag for overenskomstansatte officerer i Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab

Ved oprettelsen af Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab i august 2024 blev Beredskabsstyrelsen ressortoverført fra Forsvarsministeriets område til det nye Ministerie for Samfundssikkerhed og Beredskabs område. I den forbindelse blev der indgået et administrationsgrundlag for ansatte officerer, der blev ressortoverført til det nye ministerium.

Administrationsgrundlaget anførte, at overenskomstansatte officerer, der var ansat i Beredskabsstyrelsen og som var ressortomlagt til Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab, var omfattet af Protokollatet for overenskomstansatte officerer med visse undtagelser. Administrationsgrundlaget er med aftalen gjort varigt.

Forhøjelse af grundløn i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 3 og 4. Grundlønnen for gruppe 3 hæves fra 797.263 kr. til 819.945 kr., og grundlønnen for gruppe 4 hæves fra 891.980 kr. til 914.662 kr. Beløbene er i årligt grundbeløb i niveau 31. marts 2012).

Aftale om lønforbedringer for visse tjenestemænd i lønramme 37 og 38

Parterne er enige om lønforbedringer for visse tjenestemænd i lønrammerne 37 og 38 med virkning fra 1. april 2027, således at vedkommendes ministerium iværksætter en forhøjelse af de omfattede tjenestemænds tillæg på 22.682 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012). Gruppen er afgrænset til administrative tjenestemænd og vedkommende ministerium kan foretage modregning, hvis forhøjelsen medfører, at der opstår lønmæssige ubalancer i forhold til øvrige chefer på ministerområdet.

Opskrivning af cheflønspuljemidler

Domstolsstyrelsens cheflønspulje til dommerstillinger opskrives 6.445.200 kr. pr. 1. april 2026, 7.476.254 kr. pr. 1. april 2027, og 6.445.200 kr. pr. 1. april 2028.

Omklassificeringer

Sorenskriveren ved Retten på Færøerne omklassificeres fra lønramme 38 til lønramme 39. Der sker ikke modregning ved omklassificeringen.

Samarbejdsområdet

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

Parterne er enige om, at der er behov for at understøtte det lokale samarbejde med et særligt fokus på at uddanne ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalgene, hvorfor Samarbejdssekretariatets kursustilbud udvides med et åbent kursus målrettet ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget.

Parterne er enige om at opdatere vejledningen om ledelsens informationspligt med henblik på at præcisere, at ledelsens informationspligt omfatter beslutninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, herunder teknologier som kan anvendes til overvågning af ansatte, logning med videre, og som kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

Parterne vil i perioden undersøge mulighederne for at opdatere vejledning om Medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering fra 2004, så den lever op til gældende regler på området samt udvikle nyt materiale, der understøtter processerne i samarbejdsudvalget.

Parterne er desuden enige om at optimere processen for håndtering af klager i Samarbejdsnævnet. Ændringerne indebærer blandt andet at Samarbejdssekretariatet involveres tidligt ved lokale uoverensstemmelser, indførelse af frister med henblik på at understøtte en mere effektiv og smidig sagsbehandling, samt ændret nævnsbehandling. Den nye proces afprøves i overenskomstperioden, og er derfor aftalt med solnedgangsklausul.

Akademikerområdet

Erhvervskandidatstuderende

Side 12 af 46

Med kandidatreformen på universiteterne er der åbnet op for, at flere erhvervs-kandidatstuderende kan ansættes på de statslige arbejdspladser. Parterne er enige om et fælles periodeprojekt, der skal styrke de statslige arbejdspladser kendskab til den nye ordning, og som skal identificere og understøtte, hvordan de statslige arbejdspladser kan bidrage til at skabe gode rammer for arbejdsliv og studieliv for erhvervskandidatstuderende.

Den Fællesakademiske overenskomst

Karriereveje for akademikere i staten

Der indføres en ny stillingskategori i overenskomsten som faglig ekspert. Intentionen med den nye stillingskategori er i højere grad at understøtte specialistkarriereveje for de akademiske ansatte i staten.

Stillingen som faglig ekspert er et alternativ til ledelse som karrierevej og afgrænses til de fagligt dygtigste chefkonsulenter, som har en faglig ekspertise og erfaring, der rækker væsentligt ud over det sædvanlige for chefkonsulenter

For ansatte i en stilling som faglig ekspert gælder følgende vilkår:

- Lønnen fastlægges lokalt efter forhandling mellem ledelsen og den enkelte medarbejder, som kan vælge at lade sig bistå af sin faglig organisation. Den kan dog ikke udgøre mindre end nedre niveau i lønintervallet for løngruppe 1 i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer.
- Faglige eksperter er ikke omfattet af bestemmelserne om kvalifikations- og funktionstillæg, men kan ydes bonus i form af resultatløn eller honorering for særlig indsats.

Danske Bioanalytikere optages som part i overenskomst for akademikere i staten

Danske Bioanalytikere optages som part i overenskomst for akademikere i staten.

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

Allerede ansatte efter organisationsaftale for bioanalytikere og bioanalytikere ansat efter organisationsaftale for undervisere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier (LC/CO10's forhandlingsområde) overgår til ansættelse efter overenskomsten. Ved overgangen overgår de professionsbacheloruddannede ansatte til det aftalte basislønforløb, jf. § 4, stk. 2, nr. 2, og de kandidatuddannede med en professionsbacheloruddannelse som bioanalytiker overgår til det aftalte basislønforløb, jf. § 4, stk. 2. 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 18,07 % 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.

Forhøjelse af farmaceuttillæg

Tillægget til farmaceuter på nyt lønsystem forhøjes fra 9.300 kr. til 16.675 kr. pensionsgivende årligt grundbeløb. Der foretages ikke modregning i lokale tillæg. Ændringen har virkning fra 1. april 2027.

Nyt lønforløb for bygningskonstruktører

Professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører indplaceres i basislønforløbet 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Allerede ansatte overgår til det nye lønforløb med indplacering svarende til deres anciennitet, hvilket indebærer følgende ændring i allerede ansatte bygningskonstruktørers lønindplacering:

Løntrin pr. 31. marts 2027	Nyt løntrin
1	4
2	4
4 (første år)	5
4 (andet år)	6
5	7
6	7
7	7

Ændringen har virkning fra 1. april 2027, og der foretages ikke modregning i eksisterende tillæg.

Danske Bioanalytikere i forsvaret

Personelkommandoen og Danske Bioanalytikere har indgået en ny overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for bioanalytikere med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder.

Ændring af aftale for dyrlæger i kødkontrollen

Slagteritillægget forhøjes med 1.500 kr. om måneden pr. april 2027. Samtidig udgår bestemmelserne om skifteholdsarbejde. De hidtidige bestemmelser om deltid udgår og erstattes med en bestemmelse om, at ved ansættelse på deltid med mindre end 10 arbejdstimer (løntimer) pr. uge indgås forud aftale mellem Styrelsens for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri og Den Danske Dyrlægeforening.

Ændring af aftale for DOKS

By-, Land- og Kirkeministeriet og Dansk Organist og Kantor Samfund er enige om at forny protokol til overenskomst for akademikere i staten om overenskomstansættelse af DOKS-

organister samt rektorer og faste lærere samt tjenestemænd på kirkemusikskolerne på folkekirkens område pr. 1. april 2026.

Fornyelsen indebærer blandt andet en række præciseringer af arbejdstidsbestemmelserne samt redaktionelle ændringer, bestående i:

- Sproglig præcisering af protokollatets § 1, stk. 10, der omhandler deltidsbeskæftigelse.
- Der indføres årsnorm på kirkemusikskolerne jf. protokollatets § 23, 1. pkt.
- Der indføres mulighed for brøkansættelse for lærerne på kirkemusikskolerne jf. protokollatets § 23, stk. 2
- Der indføres en justering af tekst vedrørende præambel jf. protokollatets § 24a
- Der indføres mulighed for lokalaftale om præambeltidens anvendelse jf. protokollatets § 24a
- Der indføres justeringer i intervaltiden jf. protokollatets § 25
- Der indføres cirkulærebemærkning i forhold til lokale lønforhandlinger og forventningsafstemning jf. protokollatets § 16
- Der indføres en cirkulærebemærkning til protokollatets § 12, stk. 5 vedrørende placering af arbejde efter kl. 17 før en fridag
- Der indføres en cirkulærebemærkning om friweekend ved ferie jf. protokollatets § 12, stk. 4
- Der foretages ændringer i vikarsatserne jf. protokollatets § 10

Universitets- og det øvrige Forskningsområdet

Forhøjelse af lektortillægget

Parterne er enige om at forhøje tillægget for lektorer, seniorforskere, seniorrådgivere og projektseniorforskere med 2.000 kr. årligt (31. marts 2018-niveau). Tillægget er på 93.282 kr. årligt med virkning fra den 1. april 2027. Forhøjelsen af tillægget sker på følgende stillingsstrukturer:

- I protokollat til overenskomst for akademikerne i staten om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.
- 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.
- I protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner.

- I protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer med videre under Kulturministeriet.
- I protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).
- I protokollat om visse ansættelsesvilkår for akademiske civile forskere og undervisere ved Forsvarsakademiet.
- I protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved Veterancentrets videntcenter (Forsvarsministeriet).

Kliniske lektorer og professorer, nye faggrupper

Når ændringen af bekendtgørelsen om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne er vedtaget, vil parterne aftale løn- og ansættelsesvilkår for nye faggrupper på det kliniske område på universiteterne. Parterne er enige om, at de nye faggrupper på det kliniske område skal ydes et lønniveau svarende til allerede ansatte kliniske lektorer og kliniske professorer. Det er aftalt, at arbejdet påbegyndes snarest muligt efter at ændringerne i stillingsstrukturen er vedtaget.

Oprettelse af professorstillinger i lønramme 38

Parterne er enige om at forhøje antallet af professorstillinger i lønramme 38 på Uddannelses- og Forskningsministeriets område med 50 stillinger. Det er aftalt, at der ikke foretages modregning i hidtidige tillæg ved oprykning til en højere lønramme.

Modernisering af professorers lønforhandlingsregler

Parterne er enige om at modernisere professorers lønforhandlingsregler. Det betyder, at der ikke længere skal ske fremsendelse af tillægsaftaler til organisationerne.

Hjemmel til faglige bedømmelsesudvalg

Der er enighed om at tilføje et nyt bilag om vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg til protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitekt-skolen Aarhus samt Designskolen Kolding.

Drøftelser om en cheftale 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. Der bliver igangsat et analysearbejde senest den 1. juli 2026 med henblik på at beskrive chefstrukturen på universiteterne.

Fra 1. april 2026 til 31. marts 2029 suspenderes cheflønspuljestyningen, men genindføres herefter pr. 1. april 2029, medmindre parterne har aftalt en ny cheftale for universiteterne, der indebærer bortfald af cheflønspuljestyningen

Professionshøjskoler, erhvervsakademier med videre

Tillæg til lektorer i forfremmelsesprogram til docent

Lektorer omfattet af forfremmelsesprogrammet til docent i henhold til den enhver tid gældende stillingsstruktur for området (for nuværende BEK nr. 414 af 27. april 2025 om stillingsstruktur for undervisere ved videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner) ydes et tillæg på 28.000 kr. årligt (31. marts 2018-niveau).

Undervisere på professionsmasteruddannelser i stillingsstrukturen

Fra sommeren 2026 udbydes den første professionsmasteruddannelse. Hvis der på baggrund af reform af professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelserne i Danmark skulle ske ændringer i bekendtgørelsen om stillingsstrukturen for undervisere på videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner for de undervisere, der er omfattet af Overenskomst for akademikere i staten, er parterne enige om at optage forhandlinger om vilkårene for underviserne.

Fravær på grund af barsels- og adoptionsorlov for adjunkter på professionshøjskoler og erhvervsakademier

Barselsvilkår for adjunkter på professionshøjskoler og erhvervsakademier i Overenskomst for akademikere i staten, indskrives således at reglerne for fravær i forbindelse med barsel eller længerevarende sygdom både fremgår af stillingsstrukturen og Overenskomst for akademikere i staten.

Studererundervisere

Parterne er enige om at optage forhandlinger i perioden med henblik på at aftale løn- og ansættelsesvilkår for studenterundervisere ved professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner med flere.

Undervisningsområdet

Der vil i overenskomstperioden blive optaget drøftelser med henblik på at skabe klarhed om løn og vilkår for akademiske undervisere i relation til den kommende erhvervs- og professionsrettede gymnasieuddannelse (epx). Drøftelserne igangsættes, når indholdet i lovændringerne, som epx forudsætter, er kendt for parterne.

Læger

Præcisering af dækningsområdet i overenskomst for læger i staten

Parterne er enige om, at titlen på bilag 4 ændres til "Reservelæger ved Danmarks Fængsler".

Ligeledes konsekvensrettes "*Københavns Fængsler*" til "*Danmarks Fængsler*" i den øvrige bilagstekst.

Såfremt der inden for Danmarks Fængslers område hidtil har været ansat reservelæger, som ikke har modtaget de tillæg der følger af bilagets punkt 4, modregnes dette tillæg i eventuelle lokalt aftalte tillæg.

Sidestilling af barselsrettigheder for militære reservelæger i Forsvaret med øvrige statsansatte læger

Fremover får militære reservelæger i Forsvaret samme barselsvilkår som øvrige læger i staten. Der tilføjes således et nyt punkt 12 til overenskomst for læger i staten, bilag 5 om militære reservelæger i Forsvaret:

"12. Barsel

Tidsbegrænset ansatte reservelæger, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i henhold til Barselsaftalen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør og
- b) Reservelægen umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis reservelægen i denne periode har haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed."

Ændringerne er gældende fra 1. april 2026.

Ny overenskomst for overlæger i staten

Der indføres en ny overenskomst for overlæger i staten uden personaleledelse og overlæger i stillinger som sektionsleder, teamleder eller lignende, som træder i kraft d. 1. april 2027.

Grundlønnen aftales indenfor intervallet i gruppe 1 i den til enhver tid gældende rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten, og der ydes et tillæg på 115.000 kr. (niveau 31. marts 2012) til overlæger i forsvaret.

Der er aftalt fratrædelsesvilkår, hvorefter

- det kan aftales, at arbejdsgivers opsigelsesvarsel forlænges med op til 3 måneder.
- I tilfælde af uansøgt afsked i en stilling som sektionsleder, teamleder eller lignende, der ikke skyldes overlægens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør 2 måneders løn efter 1 års ansættelse. Herefter forhøjes fratrædelsesgodtgørelsen med 1 månedsløn for hvert fulde års ansættelse i stillingen, dog maksimalt 6 måneder.

Allerede ansatte overgår til overenskomsten og beholder særlige aftalte vilkår som en personlig ordning. Dog kan overlæger ansat på åremål først overgå til overenskomsten, på det tidspunkt hvor vedkommende har mulighed for en forlængelse af åremålsaftalen

Aftale om treklangen – pædagogiske konsulenter, specialkonsulenter, undervisningskonsulenter, undervisningsinspektører og chefkonsulenter i Undervisningsministeriet
Børne- og Undervisningsministeriet og Akademikerne er enige om at forny aftale af 21. maj 2024 om pædagogiske konsulenter, specialkonsulenter, undervisningskonsulenter, undervisningsinspektører og chefkonsulenter i Undervisningsministeriet.

Forhandlingerne på dette område indledes snarest og afsluttes senest 17. marts 2026.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2027.

Aftale om fagkonsulenter beskikket af Børne- og Undervisningsministeriet
Børne- og Undervisningsministeriet og Akademikerne er enige om at forny aftale af 18. november 2024 om fagkonsulenter bestikket af Børne- og Undervisningsministeriet.

Forhandlingerne på dette område indledes snarest og afsluttes senest 17. marts 2026.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2027.