

OK24

Staten · Kommuner · Regioner

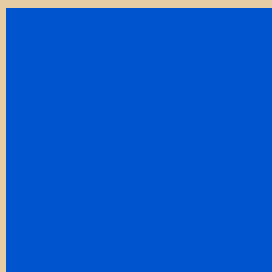


Indhold

Staten.....	3
Kommuner.....	14
Regioner.....	24



Staten



Indhold

Indledning	5
Løn	5
Den samlede økonomi	5
Generelle lønstigninger	6
Reguleringsordning	6
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	6
Forhøjelse af pensionsprocenten	7
Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse	7
Tillæg til special- og chefkonsulenter i departementer	7
Afsættelse af et beløb til dommerfuldmægtige	7
Fleksibilitet	7
Indførelse af en opsparingskonto	7
Ny aftale om opsparing af frihed	8
Øvrigt	8
Forbedrede barselsvilkår	8
Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter	8
Videreudvikling af statens nye lønsystemer	9
Kompetenceudvikling	9
Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø	9
Overenskomstens dækningsområde	9
Særlig fokus på medarbejdere i udsatte funktioner	9
Inklusion af medarbejdere med særlige behov	9
Samarbejde om implementering og brug af AI	9
Universitets- og forskningsområdet	10
Mulighed for forlængelse af ansættelsen for ph.d.-studerende og forskerstuderende i ekstraordinære tilfælde	10
Indgåelse af og ændringer af en række stillingsstrukturer på specifikke institutioner	10
Undervisningsområdet	11
Præcisering af reglerne for underviserarbejdstid	11
Aftale om eksterne lektorer og timelærere på professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl.	11
Bilag 1	12
Forbedring af basisløn for ansatte i staten. OK24	12
Samlet stigning i basisløn i staten i overenskomstperioden	13
Samlet forbedring af basislønsintervallerne for special- og chefkonsulenter i staten	13

Indledning

11. februar 2024 er der indgået overenskomstforlig for akademikere i staten.

Overenskomsten er 2-årig og gælder for perioden 1. april 2024–31. marts 2026.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2023), medmindre andet fremgår, og beløbene er angivet ekskl. pension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på **33 95 97 00** hverdage kl. 9–16 eller på **djoef@djoef.dk**

Løn

Den samlede økonomi

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 8,8% over den 2-årige periode.

RAMMEN ER SAMMENSAT SÅLEDES:

Generelle lønstigninger	6,30%
Tværgående formål	1,00%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	1,10%
Forventet reststigning	0,40%
I alt	8,80%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,30% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 1,10%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 7,80% over de næste to år.

Ved forhandlingerne er anvendt 1% til andre formål end generelle lønstigninger, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Ved en generel lønstigning stiger alle lønde. Det vil sige, at basisløn, rådgivningstillæg, undervisningstillæg, lokalt aftalte tillæg osv. stiger. Tilsvarende stiger det beløb, der indsættes på din pensionskonto, da denne beregnes med en procentdel af de faste lønde. Finansministeriet skønner, at priserne i hele perioden stiger med 4,9%.

De generelle lønstigninger er aftalt til 6,3% og vil således sikre reallønnen. Ud over de generelle lønstigninger er det forventningen, at reguleringsordningen vil give en samlet lønstigning på 1,1% i perioden. Reallønstigningen forventes i alt at udgøre 3,5% i perioden, når forbedringerne i forhold til blandt andet pension og forhøjet ferietillæg indregnes i beregningen. Disse forbedringer beskrives i det nedenstående.

Reguleringsordning

Parterne har aftalt, at den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperioden 2021-2024 videreføres i perioden med en række ændringer.

Reguleringsordningen er en ordning, der sikrer parallelitet mellem lønudviklingen i staten og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i staten og i den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i staten eller på det private område.

Reguleringsordningen er på nuværende tidspunkt knyttet op på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks, som tidligere har været Danmarks Statistiks eneste værktøj i beregningen af sammenligningen mellem den offentlige og private lønudvikling. Det implicitte lønindeks måler lønudviklingen som udviklingen i gennemsnitslønnen for alle medarbejdere fordelt på brancher.

I 2018 indførte Danmarks Statistik et nyt indeks, der kaldes det standardberegnete indeks. De to indeks indeholder forskellige mekanismer til sammenligningen mellem de to sektorer, men det standardberegnete indeks vurderes at være mere korrekt i sin udregningsmodel. Således kan det standardberegnete lønindeks – modsat det implicitte – håndtere medarbejderforskydninger ved at inddele de ansatte i homogene medarbejdergrupper. En overgang til det nye lønindeks vil forventeligt medføre en højere stigning gennem reguleringsordningen.

Det er aftalt, at reguleringsordningens udmøntning pr. 1. april 2024 følger det implicitte indeks, mens stigningerne pr. 1. april 2025 følger det standardberegnete indeks.

Reguleringsordningen forventes at udmønte 1,06% pr. 1. april 2024 og 0,04% pr. 1. april 2025.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning*	I alt
1. april 2024	4,83%	1,06%	5,89%
1. april 2025	1,27%	0,04%	1,31%
1. november 2025	0,20%		0,20%
I alt	6,30%	1,10%	7,4%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 12.

Forhøjelse af pensionsprocenten

Pensionsprocenten i staten forhøjes med 0,97 procentpoint fra 17,1% til 18,07%. Forhøjelsen har virkning fra 1. april 2025.

Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse

Det særlige ferietillæg forhøjes med 0,52 procentpoint fra 1,5% til 2,02%. Med forhøjelsen ophører store bededagstillægget, der udgjorde 0,45%. Tillægget forhøjes med virkning fra den 1. april 2024.

Tillæg til special- og chefkonsulenter i departementer

Fremover sikres alle special- og chefkonsulenterne i departementerne et årligt tillæg på 20.000 kr. Tillægget er opgjort i grundbeløb pr. 31. marts 2012 og får virkning fra 1. april 2025.

Afsættelse af et beløb til dommerfuldmægtige

Det er aftalt at afsætte et beløb på 1.405.000 kr. til lokale forhandlinger til dommerfuldmægtige. Hvordan midlerne nærmere udmøntes, aftales lokalt mellem Domstolsstyrelsen og Dommerfuldmægtigforeningen i henhold til aftale om tillæg for dommerfuldmægtige på statens nye lønsystemer.

Beløbet udmøntes pr. 1. april 2025.

Fleksibilitet

Indførelse af en opsparingskonto

Der indføres en ny opsparingskonto for alle statsansatte. Det betyder, at det nu bliver muligt at spare en mindre del af pensionen op og hæve den, før man når pensionsalderen. Dermed får man mulighed for at bruge pengene, når man vil til fx at tage en pause, foretage skift i arbejdslivet eller dække et andet behov.

De midler, som kan spares op, er den del af pensionen, som efter medarbejderes eget valg kan udbetales som løn. Fra 1. april 2025 er fritvalgsdelen al pension, der overstiger 15%. Fritvalgsdelen kan efter eget valg indbetales til pension, udbetales som løn eller, som noget nyt, indbetales på opsparingskontoen.

Vær opmærksom på, at rådighedstillægget til forskel fra andre løndele er pensionsgivende med 12,5%. Alle 12,5% kan efter medarbejderes eget valg indbetales til pension, udbetales som løn eller, som noget nyt, indbetales på opsparingskontoen.

Fritvalgsdelen udgør pr. 1. april 2025 3,07% af lønnen.

Ny aftale om opsparing af frihed

Der indgås en ny aftale om opsparing af frihed for statsansatte. Aftalen giver mulighed for at opspare afspadsering i form af merarbejde og ó. ferieuge til senere brug.

Der kan maksimalt være opsparret frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 dage som merarbejde efter overenskomstens § 14.

Friheden kan afvikles både i timer og i hele dage og afholdes med den aktuelle løn på afholdelsestidspunktet.

Aftalen træder i kraft 1. maj 2025.

Øvrigt

Forbedrede barselsvilkår

Der er aftalt en række forbedringer på barselsområdet.

For fædre og medmødre øges lønretten med 3 uger i fraværperioden efter den 10. uge efter fødslen. Ændringen træder i kraft for børn født 1. april 2024 eller senere.

For adoptanter øges antallet af uger til adoptanter med 3 uger i alt. Den aftalte fordeling i administrationsgrundlaget ændres, så hver adoptant fremover har 10 ugers lønret samt ó uger til deling efter den 10. uge.

Til forældre, der føder to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre), øges lønretten med 13 uger til hver af forældrene. Forbedringen gælder for forældre til tvillinger født 1. maj 2024 eller senere samt for forældre til trillinger fra 1. april 2024.

Til solo-forældre øges lønretten med 10 uger. For at være solo-forælder er det et krav, at der kun er én forælder ved fødslen. Forbedringen gælder tilsvarende for soloadoptanter og træder i kraft for børn født 1. april 2024 eller senere.

I tilfælde hvor en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter.

Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter

For statens tillidsrepræsentanter er der aftalt flere forbedringer ved OK24. Først og fremmest er det aftalt, at der fremover er en pligt for arbejdsgiver til at indgå i forhandlinger om en lokal aftale om TR-strukturen og om antal tillidsrepræsentanter i to tilfælde. For det første i de tilfælde hvor arbejdspladsen er beliggende på flere geografisk adskilte lokationer. For det andet hvis tillidsrepræsentanten repræsenterer en gruppe, der er større end 100 personer.

Det præciseres i aftalerne, at der skal afsættes den nødvendige tid til tillidsrepræsentanthvervet i arbejdstiden, ligesom der gives en ret til tillidsrepræsentanten til at mødes med nye ansatte i arbejdstiden.

Ændringerne træder i kraft 1. april 2025.

Videreudvikling af statens nye lønsystemer

I perioden vil parterne fortsætte arbejdet fra periodeprojektet ved OK21 om videreudvikling af statens nye lønsystemer.

Parterne vil i den kommende overenskomstperiode drøfte, hvordan de nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles. Baggrunden for arbejdet vil være det fælles vidensgrundlag, der blev udarbejdet med deltagelse af Epinion som led i OK21-resultatet.

Kompetenceudvikling

Det er aftalt, at statens kompetencefond såvel som Kompetencesekretariatet videreføres.

Parterne vil i perioden sammen arbejde for at styrke den fælles forståelse af strategisk kompetenceudvikling i Kompetencesekretariatets rådgivningsydelser.

Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø fortsættes i overenskomstperioden.

Overenskomstens dækningsområde

Den politiske aftale af 27. juni 2023 om kandidatreformen implementeres i forliget.

Kandidatuddannelser 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.

Særlig fokus på medarbejdere i udsatte funktioner

Der er afsat midler til en økonomisk anerkendelse af medarbejdere, der varetager udsatte funktioner i staten. Midlerne er fordelt således:

- Politiet og den lokale anklagemyndighed: 36,0 millioner kr.
- Kriminalforsorgen: 9,7 millioner kr.
- Retterne: 4,3 millioner kr.

I alt afsættes altså 50 millioner kr., der udmøntes pr. 1. april 2025.

Inklusion af medarbejdere med særlige behov

Som en del af forliget har parterne aftalt at arbejde på at sikre, at der er de rigtige rammer for, at medarbejdere med særlige behov fastholdes og ansættes på statens arbejdspladser.

Samarbejde om implementering og brug af AI

Der er aftalt et periodeprojekt om kunstig intelligens (AI). Parterne vil i perioden tilegne sig ny viden om AI og på baggrund af den i perioden indhentede nye viden drøfte behovet for at justere overenskomster og aftaler. Derudover vil parterne i fællesskab opfordre til, at dialogen om AI fremmes på de statslige arbejdspladser.

Universitets- og forskningsområdet

Mulighed for forlængelse af ansættelsen for ph.d.-studerende og forskerstuderende i ekstraordinære tilfælde

Det er aftalt, at der fremover gives mulighed for at forlænge ansættelsen for ph.d.- og forskerstuderende, hvis der efter en konkret vurdering er tale om en situation, hvor ekstraordinære forhold har forsinket projektet. Det er et krav, at forsinkelsen ikke kan tilskrives den pågældende.

Dette er en udvidelse af muligheden for forlængelse, som på nuværende tidspunkt enten kan begrundes med orlov efter barselsloven eller med dokumenteret sygdom.

Ændringen har virkning fra 1. april 2025

Indgåelse af og ændringer af en række stillingsstrukturer på specifikke institutioner

- Forhøjelse af tillæg på Musikkonservatoriernes og Scenekunstskolens stillingsstrukturer.
- Revidering af stillingsstruktur for det videnskabelige personale ved Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).
- Revision af aftalen om løn- og ansættelsesvilkår for akademiske, civile videnskabelige medarbejdere ved Forsvarsakademiet.
- Revision af aftalen om løn- og ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale til Det Kongelige Danske Kunstakademies Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet.
- Indgåelse af aftale om stillingsstruktur for videnskabelige medarbejdere på Veterancenterets videnscenter.
- Udvidelse af dækningsområdet for protokollat om ph.d.-stipendiater til også at omfatte Forsvarsakademiet og Veterancentret.

Undervisningsområdet

Præcisering af reglerne for underviserarbejdstid

Reglen om jævn arbejdsbelastning for undervisere fra OK21 er aftalt præciseret i det nye forlig.

Fremover vil det fremgå af overenskomsten, at leder og medarbejder skal drøfte arbejdets omfang og behov for justeringer i opgaveporteføljen, hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid. Hensigten er, at der skal sikres sammenhæng mellem opgaver og tid.

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

Der er indgået aftale om overenskomstdækning ved ansættelse som ekstern lektor eller timelærer på professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl.

Der er tale om timelønnede stillinger, hvor der fremover kan ske tidsbegrænset ansættelse som ekstern lektor eller timelærer på op til 3 år ad gangen. Det årlige timetal kan ikke overstige 500 timer årligt, medmindre der er tale om særlige tilfælde, hvor timetallet kan stige til 780 timer årligt.

Bilag 1

FIGUR 1

Forbedring af basisløn for ansatte i staten. OK24.

¹ Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere.

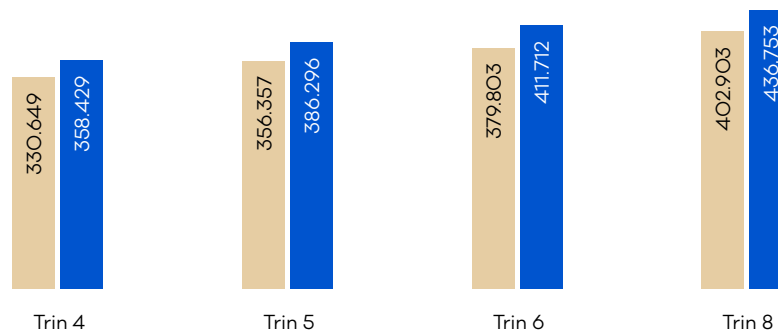
² Pensionsprocenten øges med 0,97 procentpoint fra 17,1% til 18,07%. Da pensionsforhøjelsen kan veksles til løn, regnes den med her.

Basistrin	Oktober 2023 1.10.23-niv	April 2024 Generel regulering (4,83%) + Reg. ordning (1,06%) 1.4.24-niv.	April 2025 Generel regulering (1,27%) ¹ 1.4.25-niv.	April 2025 Forhøjelse af pension ² 1.4.25-niv.	November 2025 Generel regulering (0,20%) 1.11.25-niv.	Samlet stigning i basisløn i OK-perioden
Trin 4	330.649	350.125.	354.324	357.761	358.429	27.780
Trin 5	356.357	377.346.	381.872	385.576	386.296	29.939
Trin 6	379.803	402.173.	406.997	410.945	411.712	31.909
Trin 8	402.903	426.634.	431.751	435.939	436.753	33.850
Specialkonsulenter (interval)	522.692 -547.641	553.479 -579.897.	560.117 -586.852	565.550 -592.544	566.606 -593.650	43.914 -46.009
Chefkonsulenter (interval)	562.610 -592.550	595.748 -627.451	602.893 -634.977	608.741 -641.136	609.878 -642.333	47.268 -49.783

FIGUR 2**Samlet stigning i basisløn i staten i overenskomstperioden**

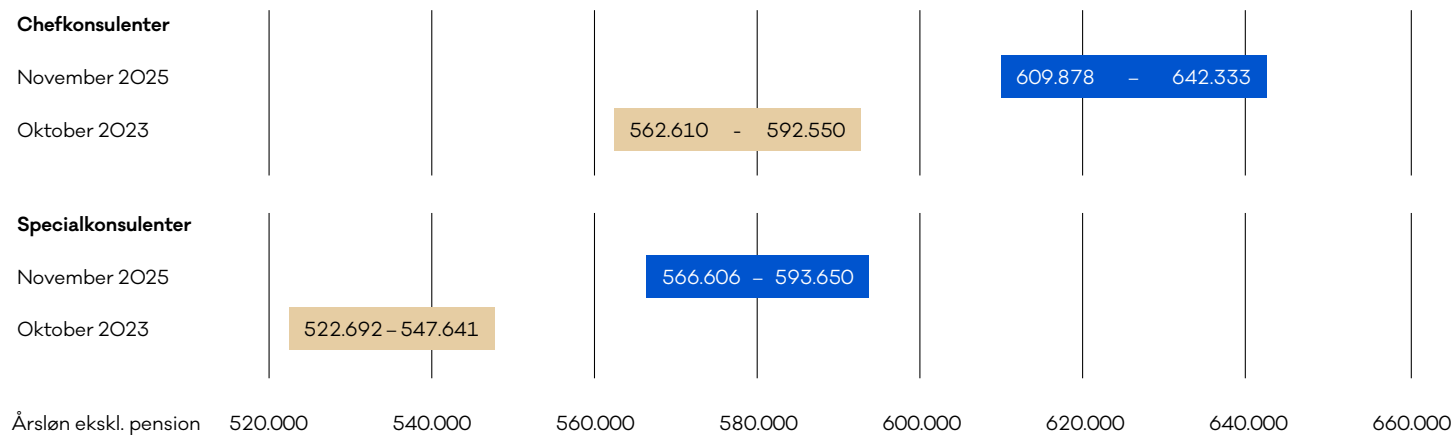
I form af generelle lønreguleringer samt pensionsforbedring, der kan omvæksles til løn. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordning pr. 1/4-25.

Oktober 2023
November 2025

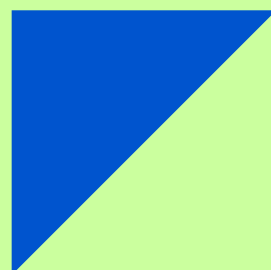
**FIGUR 3****Samlet forbedring af basislønsintervallerne for special-og chefkonsulenter i staten**

Inkl. pensionsforbedring ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordning pr. 1/4-25

Oktober 2023
November 2025



Kommuner



Indhold

Indledning	16
Løn	16
Den samlede økonomi	16
Generelle lønstigninger	17
Reguleringsordning	17
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	17
Forhøjelse af pensionsprocenten	18
Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse	18
Miljø- og naturbeskyttelsestillæg	18
Fleksibilitet	18
Indførelse af en opsparingskonto	18
Ny aftale om opsparing af frihed	18
Øvrigt	19
Forbedringer i aftalen om fravær af familiemæssige årsager	19
Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter	19
Udviklingsfond	19
Videreførelse af kommunernes kompetencefond	20
Overenskomstdækning af pensionerede	20
Ret til seniorbonus	20
Inklusion af medarbejdere med særlige behov	20
Periodeprojekt vedrørende etablering af ny stillingskategori som chefkonsulent med personaleledelse	20
Overenskomstens dækningsområde	20
Videreførelse af en række projekter om arbejdsmiljø	21
Bilag 2	22
Forbedring af basisløn for ansatte i kommuner. OK24	22
Samlet stigning i basisløn i kommuner i overenskomstperioden	23

Indledning

28. februar 2024 er der indgået overenskomstforlig for akademikere i kommunerne.

Overenskomsten er 2-årig og gælder for perioden 1. april 2024–31. marts 2026.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2023), medmindre andet fremgår, og beløbene er angivet ekskl. pension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på **33 95 97 00** hverdage kl. 9–16 eller på djoef@djoef.dk

Løn

Den samlede økonomi

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 8,80% over den 2-årige periode.

RAMMEN ER SAMMENSAT SÅLEDES:

Generelle lønstigninger	4,44%
Tværgående formål	2,09%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	2,07%
Forventet reststigning	0,20%
I alt	8,80%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 4,44% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 2,07%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 6,51% over de næste to år.

Ved forhandlingerne er anvendt 2,09% til andre formål end generelle lønstigninger, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Ved en generel lønstigning stiger alle lønde. Det vil sige, at basisløn, rådgivningstillæg, undervisningstillæg, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Finansministeriet skønner, at priserne i hele perioden stiger med 4,9%. De aftalte generelle lønstigninger ligger på dette niveau, hvorfor det forventes, at din realløn er sikret i perioden. Udmøntes som forventet fra reguleringsordningen, vil det medføre en stigning i din realløn.

Reguleringsordning

Parterne har aftalt, at den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperioden 2021-2024 videreføres i perioden med en række ændringer.

Reguleringsordningen er en ordning, der sikrer parallelitet mellem lønudviklingen i kommunerne og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i kommunerne og i den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i kommunerne eller på det private område.

Reguleringsordningen er på nuværende tidspunkt knyttet op på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks, som tidligere har været Danmarks Statistiks eneste værktøj i beregningen af sammenligningen mellem den offentlige og private lønudvikling. Det implicitte lønindeks måler lønudviklingen som udviklingen i gennemsnitslønnen for alle medarbejdere fordelt på brancher.

I 2018 indførte Danmarks Statistik et nyt indeks, der kaldes det standardberegnete indeks. De to indekser indeholder forskellige mekanismer til sammenligningen mellem de to sektorer, men det standardberegnete indeks vurderes at være mere korrekt i sin udregningsmodel. Således kan det standardberegnete lønindeks – modsat det implicitte – håndtere medarbejderforskydninger ved at inddele de ansatte i homogene medarbejdergrupper. En overgang til det nye lønindeks vil forventeligt medføre en højere stigning gennem reguleringsordningen.

Det er aftalt, at reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2024 følger det implicitte indeks, mens stigningerne pr. 1. oktober 2025 følger det standardberegnete indeks.

Reguleringsordningen forventes at udmønte 1,74% pr. 1. oktober 2024 og 0,33% pr. 1. april 2025.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning*	I alt
1. april 2024	4,00%		4,00%
1. oktober 2024		1,74%	1,74%
1. oktober 2025	0,24%	0,33%	0,57%
1. november 2024	0,20%		0,20%
I alt	4,44%	2,07%	6,51%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 2 på side 22.

Forhøjelse af pensionsprocenten

Pensionsprocenten i kommunerne forhøjes med 2,22 procentpoint fra 18,78% til 21,00%. Forhøjelsen har virkning fra 1. april 2025.

Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse

Det særlige ferietillæg forhøjes med 0,53 procentpoint fra 1,95% til 2,48%. Med forhøjelsen ophører store bededagstillægget, der udgjorde 0,45%. Tillægget forhøjes med virkning fra 1. maj 2024.

Miljø- og naturbeskyttelsestillæg

For at understøtte kommunernes centrale rolle i arbejdet med den grønne omstilling har parterne aftalt et årligt tillæg på 9.000 kr. (31. marts 2000-niveau) til medarbejdere, der arbejder med miljø- og naturbeskyttelse i kommunernes tekniske forvaltninger (ledere undtaget).

Tillægget træder i kraft 1. april 2025.

Fleksibilitet

Indførelse af en opsparingskonto

Der indføres en ny opsparingskonto for alle kommunalt ansatte. Det betyder, at det nu bliver muligt at spare en mindre del af pensionen op og hæve den, før man når pensionsalderen. Dermed får man mulighed for at bruge pengene, når man vil til fx at tage en pause, foretage skift i arbejdslivet eller dække et andet behov.

De midler, som kan spares op, er den del af pensionen, som efter medarbejderens eget valg kan udbetales som løn. Fra 1. april 2025 er fritvalgsdelen al pension, der overstiger 15%. Fritvalgsdelen kan efter eget valg indbetales til pension, udbetales som løn eller indbetales på opsparingskontoen.

Parterne er enige om frem mod OK26 at optage drøftelser om erfaringerne med anvendelsen af aftalen og om, hvorvidt andre elementer, der kan afvikles som afspadsering af over-/merarbejde, også kan omfattes af aftalen.

Fritvalgsdelen udgør pr. 1. april 2025 6% af lønnen.

Ny aftale om opsparing af frihed

Der indgås en ny aftale om opsparing af frihed for alle kommunalt ansatte. For akademikere giver aftalen mulighed for at opspare 6. ferieuge til senere brug. Der kan maksimalt være opsparet frihed svarende til 15 dage.

Friheden kan afvikles både i timer og i hele dage og afholdes med den aktuelle løn på afholdelsestidspunktet.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2025.

Øvrigt

Forbedringer i aftalen om fravær af familiemæssige årsager

Der er aftalt en række forbedringer på barselsområdet.

For fædre og medmødre øges lønretten med 3 uger i fraværperioden efter den 10. uge efter fødslen. Ændringen træder i kraft for børn født 1. april 2024 eller senere.

Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter. Samtidig med udvidelsen er parterne enige om, at de 4 ugers barselsorlov med løn, der i administrationsgrundlaget fra juni 2022 blev omdøbt til den ene af adoptanterne, i stedet øremærkes til den kvindelige adoptant med henblik på, at lønretten til henholdsvis biologiske forældre og adoptanter bliver ens under forældreorloven.

Til forældre, der føder to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre), øges lønretten med 13 uger til hver af forældrene, der skal afholdes inden barnet fylder 1 år. Forbedringen gælder for forældre til tvillinger født 1. maj 2024 eller senere samt for forældre til trillinger fra 1. april 2024. For forældre, der får tvillinger i perioden 1. til 30. april 2024 gælder, at de alene vil have ret til nedsat løn, da dagpengereetten først indføres for børn født 1. maj eller senere. Den nedsatte løn beregnes som den ansattes sædvanlige løn fratrukket den fulde dagpengerefusion.

Til solo-forældre øges lønretten med 10 uger. For at være solo-forælder er det et krav, at der kun er én forælder ved fødslen. Forbedringen gælder tilsvarende for solo-adoptanter og træder i kraft for børn født 1. april 2024 eller senere.

I tilfælde hvor en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn.

Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at tillidsrepræsentanten har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig på arbejdspladsen, og at medarbejderne har en lokal repræsentant. Derfor fremhæves det, at det kan aftales, at der vælges mere end én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution, samt at der er pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale, såfremt en eller flere af de (lokale) repræsentanter anmoder herom.

Parterne har aftalt, at hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale TR-struktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler i de lokale forhandlinger.

Parterne samler i overenskomstperioden viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt med mere end én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Tillidsrepræsentanterne får fremover ret til at mødes med nyansatte i arbejdstiden.

Parterne er enige om at etablere en udviklingsfond pr. 1. januar 2026 for at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel.

Udviklingsfond

Som led i opfølgning på Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 er parterne enige om at oprette en udviklingsfond med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske model på det kommunale område. Udviklingsfonden etableres pr. 1. januar 2026.

Videreførelse af kommunernes kompetencefond

Den Kommunale Kompetencefond videreføres i perioden. Muligheden for at søge op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelse videreføres ligeledes.

Overenskomstdækning af pensionerede

Parterne er enige om at pensionister, som genoptager beskæftigelse, bliver omfattet af overenskomsterne i sin helhed.

Nyansatte omfattes fuldt ud af overenskomsterne pr. 1. maj 2024, mens der er aftalt en overgangsordning, så allerede ansatte omfattes hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Ret til seniorbonus

Pr. 1. januar 2025 er parterne enige om at ændre udgangspunktet for ret til seniordage til i stedet at være en ret til seniorbonus med mulighed for at vælge pension eller frihed.

Inklusion af medarbejdere med særlige behov

Parterne har aftalt et projekt om inklusion af medarbejdere med særlige behov.

Formålet med projektet er at understøtte kommunale arbejdspladser i at tiltrække, inkludere og fastholde medarbejdere med særlige sårbarheder og udfordringer. Projektet vil blandt andet indhente casehistorier fra kommunale arbejdspladser, der har gode erfaringer med at inkludere medarbejdere med særlige behov, og udarbejde inspirationsmateriale til arbejdspladserne.

Projektet vil søge inspiration og samarbejdsmuligheder med relevante aktører på området under projektet.

Periodeprojekt vedrørende etablering af ny stillingskategori som chefkonsulent med personaleledelse

Parterne er enige om, at der i perioden frem til næste overenskomstforhandling skal drøftes, om man skal etableres en ny stillingskategori som chefkonsulent med personaleledelse.

Overenskomstens dækningsområde

Akademiske kandidatuddannelser der udbydes af Universiteterne henhører under Akademikernes forhandlingsområde.

Da der i kandidatreformen i 2023 fremover skal udbydes en række nye typer af erhvervs kandidater mv., er KL og Akademikerne blevet enige om, at indplacering af disse nye uddannelser skal følge principperne i statens overenskomstre-sultat. Der vil blive optaget drøftelser af indplaceringen af de nye uddannelser, når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på statens område.

Videreførelse af en række projekter om arbejdsmiljø

Parterne er enige om at styrke det lokale arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser.

Den fælles ambition om fortsat at understøtte kommunernes arbejdsmiljøindsats understøttes med følgende initiativer:

- SPARK videreføres og videreudvikles i overenskomstperioden. SPARK er et partsfælles tilbud til kommunerne, hvor konsulenter kan besøge og understøtte kommunale arbejdspladser og deres eget arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø.
- Uddannelsen i ledelse af psykisk arbejdsmiljø fra OK21 videreføres i overenskomstperioden.
- TRIO-uddannelsen i psykisk arbejdsmiljø videreføres i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab.
- Der igangsættes en fælles indsats vedrørende forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane. Arbejdet har til formål at inspirere de lokale arbejdspladser i det forebyggende arbejde.

Bilag 2

FIGUR 4

Forbedring af basisløn for ansatte i kommuner. OK24

¹ Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere. Det samme gælder for udmøntningen pr. 1/10 2024.

² Pensionsprocenten øges med 2.22 procentpoint fra 18,78% til 21,00%. Da pensionsforhøjelsen kan veksles til løn, regnes den med her.

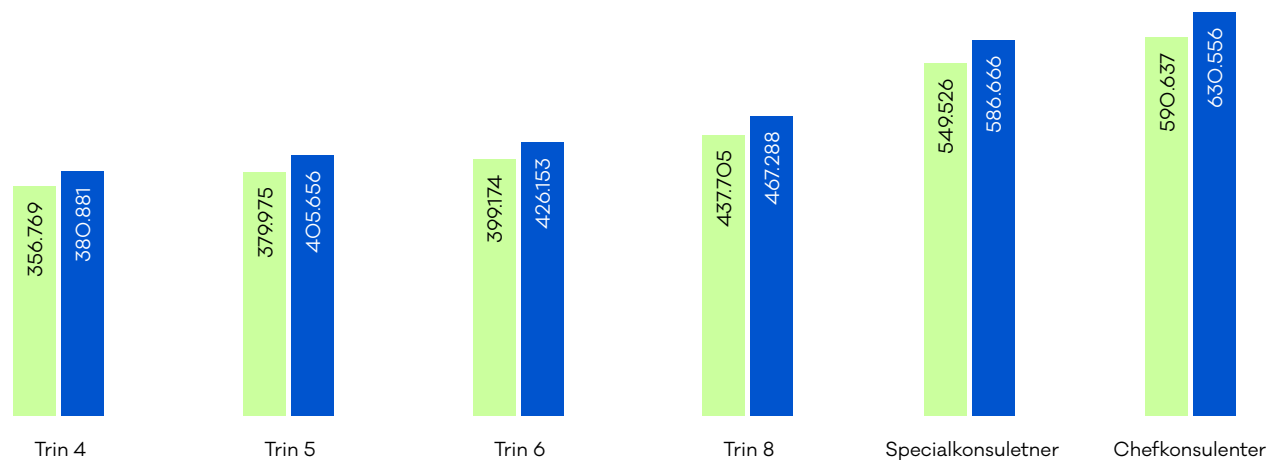
Basistrin	Oktober 2023 1.10.23-niv	April 2024 Generel regulering (4,00%) 1.4.24-niv.	April 2025 Forhøjelse af pension ² 1.4.24-niv.	Oktober 2025 Generel regulering (0,24%) ¹ 1.10.25-niv.	November 2025 Generel regulering (0,20%) 1.11.25-niv.	Samlet stigning i basisløn i OK-perioden
Trin 4	356.769	371.040	379.277	380.152	380.881	24.112
Trin 5	379.975	395.174	403.947	404.880	405.656	25.681
Trin 6	399.174	415.141	424.357	425.337	426.153	26.978
Trin 8	437.705	455.214	465.319	466.393	467.288	29.583
Specialkonsulenter	549.526	571.507	584.194	585.542	586.666	37.140
Chefkonsulenter	590.637	614.263	627.899	629.348	630.556	39.919

FIGUR 5

Samlet stigning i basisløn i kommuner i overenskomstperioden

I form af generelle lønreguleringer og pensionsforbedring, der kan veksles til løn. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordning.

Oktober 2023
November 2025



Regioner



Indhold

Indledning	26
Løn	26
Den samlede økonomi	26
Generelle lønstigninger	27
Reguleringsordning	27
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	27
Forhøjelse af pensionsprocenten	28
Fleksibilitet	28
Indførelse af en opsparingskonto	28
Ny aftale om opsparing af frihed	28
Øvrigt	29
Forbedringer i aftalen om fravær af familiemæssige årsager	29
Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter	29
Udviklingsfond	29
Videreførelse af regionernes kompetencefond	30
Overenskomstdækning af pensionerede	30
Inklusion af medarbejdere med særlige behov	30
Overenskomstens dækningsområde	30
Udvikling af de regionale arbejdspladser	30
Bilag 3	31
Forbedring af basisløn for ansatte i regioner. OK24	31
Samlet stigning i basisløn i regioner i overenskomstperioden	32

Indledning

26. februar 2024 er der indgået overenskomstforlig for akademikere i regionerne.

Overenskomsten er 2-årig og gælder for perioden 1. april 2024–31. marts 2026.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2023), medmindre andet fremgår, og beløbene er angivet ekskl. pension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på **33 95 97 00** hverdage kl. 9–16 eller på djoef@djoef.dk

Løn

Den samlede økonomi

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 8,80% over den 2-årige periode.

RAMMEN ER SAMMENSAT SÅLEDES:

Generelle lønstigninger	4,45%
Tværgående formål	2,07%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	2,08%
Forventet reststigning	0,20%
I alt	8,80%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 4,45% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 2,08%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 6,53% over de næste to år.

Ved forhandlingerne er anvendt 2,07% til andre formål end generelle lønstigninger, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Ved en generel lønstigning stiger alle lønde. Det vil sige, at basisløn, rådgivningstillæg, undervisningstillæg, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Finansministeriet skønner, at priserne i hele perioden stiger med 4,9%. De aftalte generelle lønstigninger ligger på dette niveau, hvorfor det forventes at din realløn er sikret i perioden. Udmøntes som forventet fra reguleringsordningen, vil det medføre en stigning i din realløn.

Reguleringsordning

Parterne har aftalt, at den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperioden 2021-2024 videreføres i perioden med en række ændringer.

Reguleringsordningen er en ordning, der sikrer parallelitet mellem lønudviklingen i regionerne og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i regionerne og i den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i regionerne eller på det private område.

Reguleringsordningen er på nuværende tidspunkt knyttet op på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks, som tidligere har været Danmarks Statistiks eneste værktøj i beregningen af sammenligningen mellem den offentlige og private lønudvikling. Det implicitte lønindeks måler lønudviklingen som udviklingen i gennemsnitslønnen for alle medarbejdere fordelt på brancher.

I 2018 indførte Danmarks Statistik et nyt indeks, der kaldes det standardberegnete indeks. De to indekser indeholder forskellige mekanismer til sammenligningen mellem de to sektorer, men det standardberegnete indeks vurderes at være mere korrekt i sin udregningsmodel. Således kan det standardberegnete lønindeks – modsat det implicitte – håndtere medarbejderforskydninger ved at inddele de ansatte i homogene medarbejdergrupper. En overgang til det nye lønindeks vil forventeligt medføre en højere stigning gennem reguleringsordningen.

Det er aftalt, at reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2024 følger det implicitte indeks, mens stigningerne pr. 1. oktober 2025 følger det standardberegnete indeks.

Reguleringsordningen forventes at udmønte 1,76% pr. 1. oktober 2024 og 0,32% pr. 1. april 2025.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning*	I alt
1. april 2024	4,00%		4,00%
1. oktober 2024		1,76%	1,76%
1. oktober 2025	0,25%	0,32%	0,57%
1. november 2024	0,20%		0,20%
I alt	4,45%	2,08%	6,53%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 3 på side 31.

Forhøjelse af pensionsprocenten

Pensionsprocenten i regionerne forhøjes med 1,99 procentpoint fra 18,58% til 20,57%. Forhøjelsen har virkning fra 1. april 2025.

Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse

Det særlige ferietillæg forhøjes med 0,54 procentpoint fra 1,95% til 2,49%. Med forhøjelsen ophører store bededagstillægget, der udgjorde 0,45%. Tillægget forhøjes med virkning fra 1. maj 2024.

Fleksibilitet

Indførelse af en opsparingskonto

Der indføres en ny opsparingskonto for alle regionalt ansatte. Det betyder, at det nu bliver muligt at spare en mindre del af pensionen op og hæve den, før man når pensionsalderen. Dermed får man mulighed for at bruge pengene, når man vil til fx at tage en pause, foretage skift i arbejdslivet eller dække et andet behov.

De midler, som kan spares op, er den del af pensionen, som efter medarbejderes eget valg kan udbetales som løn. Fra 1. april 2025 er fritvalgsdelen al pension, der overstiger 15%. Fritvalgsdelen kan efter eget valg indbetales til pension, udbetales som løn eller indbetales på opsparingskontoen.

Fritvalgsdelen udgør pr. 1. april 2025 5,57% af lønnen.

Ny aftale om opsparing af frihed

Der indgås en ny aftale om opsparing af frihed for alle regionalt ansatte. For akademikere giver aftalen mulighed for at opspare 6. ferieuge til senere brug. Der kan maksimalt være opsparet frihed svarende til 15 dage.

Friheden kan afvikles både i timer og i hele dage og afholdes med den aktuelle løn på afholdelsestidspunktet.

Parterne er enige om frem mod OK26 at optage drøftelser om erfaringerne med anvendelsen af aftalen og om, hvorvidt andre elementer, der kan afvikles som afspadsering af over-/merarbejde, også kan omfattes af aftalen.

Aftalen træder i kraft 1. april 2025.

Øvrigt

Forbedringer i aftalen om fravær af familiemæssige årsager

Der er aftalt en række forbedringer på barselsområdet.

For fædre og medmødre øges lønretten med 3 uger i fraværperioden efter den 10. uge efter fødslen. Ændringen træder i kraft for børn født 1. april 2024 eller senere.

Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter. Samtidig med udvidelsen er parterne enige om, at de 4 ugers barselsorlov med løn, der i administrationsgrundlaget fra juni 2022 blev omdøbt til den ene af adoptanterne, i stedet øremærkes til den kvindelige adoptant med henblik på, at lønretten til henholdsvis biologiske forældre og adoptanter bliver ens under forældreorloven.

Til forældre, der føder to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre), øges lønretten med 13 uger til hver af forældrene, der skal afholdes inden barnet fylder 1 år. Forbedringen gælder for forældre til tvillinger født 1. maj 2024 eller senere samt for forældre til trillinger fra 1. april 2024. For forældre, der får tvillinger i perioden 1. til 30. april 2024 gælder, at de alene vil have ret til nedsat løn, da dagpengereetten først indføres for børn født 1. maj eller senere. Den nedsatte løn beregnes som den ansattes sædvanlige løn fratrukket den fulde dagpengerefusion.

Til soloforældre øges lønretten med 10 uger. For at være soloforælder er det et krav, at der kun er én forælder ved fødslen. Forbedringen gælder tilsvarende for soloadoptanter og træder i kraft for børn født 1. april 2024 eller senere

I tilfælde hvor en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn.

Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at tillidsrepræsentanten har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig på arbejdspladsen, og at medarbejderne har en lokal repræsentant. Derfor fremhæves det, at det kan aftales, at der vælges mere end én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution, samt at der er pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale, såfremt en eller flere af de (lokale) repræsentanter anmoder herom.

Parterne har aftalt, at hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale TR-struktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler i de lokale forhandlinger.

Parterne samler i overenskomstperioden viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt med mere end én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Tillidsrepræsentanterne får fremover ret til at mødes med nyansatte i arbejdstiden.

Udviklingsfond

Som led i opfølgning på Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 er parterne enige om at oprette en udviklingsfond med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske model på det regionale område. Udviklingsfonden etableres pr. 1. januar 2026.

Videreførelse af regionernes kompetencefond

Den Regionale Kompetencefond videreføres i perioden. Muligheden for at søge op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelse videreføres ligeledes.

Overenskomstdækning af pensionerede

Parterne er enige om at pensionister, som genoptager beskæftigelse, bliver omfattet af overenskomsterne i sin helhed.

Nyansatte omfattes fuldt ud af overenskomsterne pr. 1. maj 2024, mens der er aftalt en overgangsordning, så allerede ansatte omfattes hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Inklusion af medarbejdere med særlige behov

Parterne har aftalt et projekt om inklusion af medarbejdere med særlige behov.

Formålet med projektet er at understøtte regionale arbejdspladser i at tiltrække, inkludere og fastholde medarbejdere med særlige sårbarheder og udfordringer. Projektet vil blandt andet indhente casehistorier fra regionale arbejdspladser, der har gode erfaringer med at inkludere medarbejdere med særlige behov, og udarbejde inspirationsmateriale til arbejdspladserne.

Projektet vil søge inspiration og samarbejdsmuligheder med relevante aktører på området under projektet.

Overenskomstens dækningsområde

Akademiske kandidatuddannelser der udbydes af Universiteterne henhører under Akademikernes forhandlingsområde.

Da der i kandidatreformen i 2023 fremover skal udbydes en række nye typer af erhvervskandidater mv., er RLTN og Akademikerne blevet enige om, at indplacering af disse nye uddannelser skal følge principperne i statens overenskomstresultat. Der vil blive optaget drøftelser af indplaceringen af de nye uddannelser, når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på statens område.

Udvikling af de regionale arbejdspladser

Parterne har aftalt initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser". Projektets formål er at imødegå arbejdskraftudfordringer og samtidig sikre attraktive regionale arbejdspladser.

Som led i projektet er der aftalt 5 indsatsområder:

- Arbejdstilrettelæggelse
- Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
- Fælles om fuldtid
- Arbejds miljø og sygefravær
- Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering.

Bilag 3

FIGUR 6

Forbedring af basisløn for ansatte i regioner. OK24

¹ Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere. Det samme gælder for udmøntningen pr. 1/10 2024.

² Pensionsprocenten øges med 1,99 procentpoint fra 18,58% til 20,57%. Da pensionsforhøjelsen kan veksles til løn, regnes den med her.

Basistrin	Oktober 2023 1.10.23-niv	April 2024 Generel regulering (4,00%) 1.4.24-niv.	April 2025 Forhøjelse af pension ² 1.4.24-niv.	Oktober 2025 Generel regulering (0,25%) ¹ 1.10.25-niv.	November 2025 Generel regulering (0,20%) 1.11.25-niv.	Samlet stigning i basisløn i OK-perioden
Trin 4	346.846	360.719	367.898	368.782	369.490	22.644
Trin 5	369.407	384.183	391.828	392.770	393.523	24.117
Trin 6	388.071	403.594	411.626	412.615	413.407	25.335
Trin 8	425.004	442.004	450.800	451.883	452.750	27.747
Specialkonsulenter	533.585	554.928	565.971	567.332	568.420	34.835
Chefkonsulenter	573.499	596.439	608.308	609.771	610.941	37.441

FIGUR 7

Samlet stigning i basisløn i regioner i overenskomstperioden

I form af generelle lønreguleringer og pensionsforbedring, der kan veksles til løn. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordning.

■ Oktober 2023
■ November 2025

