

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FINANSMINISTEREN OG CENTRALORGANISATIONERNES FÆLLESUDVALG

2026

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

Parterne er enige om at prioritere et målrettet lønloft på 275 mio. kr. til militært personel i Forsvaret. Lønloftet skal bidrage til at understøtte kampkraft og den store rekrutterings- og fastholdelsesopgave, som Forsvaret står over for i de kommende år.

Når løndannelse sker lokalt, kan der i højere grad tages højde for forhold på de statslige arbejdspladser. Parterne er derfor enige om at øge den lokale løndannelse.

Parterne er enige om at skabe mere attraktive og fleksible rammer på de statslige arbejdspladser. En ny fritvalgskonto skal understøtte dette ved i højere grad at give medarbejderne mulighed for valgfrihed mellem løn, pension og frihed. Samtidig har parterne aftalt muligheder for fri med løn på barnets tredje sygedag og på hjemkaldelsesdagen samt bedre lønrettigheder under barsel.

Parterne har også fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø. Parterne ønsker at understøtte et langt og godt arbejdsliv og er derfor enige om, at det er en vigtig opgave at forebygge og nedbringe arbejdsrelateret stress.

Parterne vil igangsætte et samarbejde om udvikling og forenkling af statens overenskomster og aftaler, og dermed sætte fokus på at understøtte et effektivt statsligt arbejdsmarked.

I. Overenskomst-/aftaleperiode

Overenskomster og aftaler fornys for en periode af 3 år fra den 1. april 2026/overenskomsternes eventuelle senere udløbstidspunkt.

II. Særlige prioriteringer

Et beløb svarende til 0,21 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2026 anvendes til særlige prioriteringer, som er tilgængelig til udmøntning pr. 1. april 2026.

Et beløb svarende til 0,22 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2026 anvendes til særlige prioriteringer, som er tilgængelig til udmøntning pr. 1. april 2027.

III. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra den 1. april 2026 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,73 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026.

Med virkning fra den 1. august 2026 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,65 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026.

Med virkning fra den 1. april 2027 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,83 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026.

Med virkning fra den 1. april 2028 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 2,59 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2026, 1. april 2027 og 1. april 2028.

IV. Reguleringsordning

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

- c) Parterne vil drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks, hvis Danmarks Statistik foretager omlægninger af lønindeksene, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling.
- d) Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks ekspertudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.
- e) Parterne er enige om, at der foretages en teknisk korrektion af den statslige lønudvikling på 0,20 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026. Korrektionen ydes på baggrund af manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling. Virkningen på reguleringsordningen neutraliseres, *jf. bilag A*.

V. Andre formål

Et beløb svarende til 0,07 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2026 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål, som er tilgængelig til udmøntning pr. 1. april 2026.

Et beløb svarende til 0,77 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2026 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål, som er tilgængelig til udmøntning pr. 1. april 2027.

Et beløb svarende til 0,36 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2026 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål, som er tilgængelig til udmøntning pr. 1. januar 2028.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2026, medmindre andet fremgår af forhandlingsresultatet.

1. Prioritering af militært personel på Forsvarsministeriets område

Danmark står i en tid præget af en alvorlig sikkerhedspolitisk situation og et markant behov for at styrke det danske forsvar. Parterne er enige om, at en forbedring af mulighederne for at rekruttere og fastholde militært personel er et vigtigt bidrag til at løfte dette ansvar. Parterne er derfor enige om en strategisk prioritering på 275 mio. kr. til militært personel i Forsvaret.

Midlerne skal i størst muligt omfang understøtte rekruttering og fastholdelse af militært personel med udgangspunkt i "Forsvarsministeriets lønanalyse for militært ansatte - ansættelsesvilkår og incitamenter". Der afsættes derfor organisationspuljer til forhandling

mellem Forsvarsministeriet/Personelkommandoen og hhv. Hærens Konstabel- og Korporalforening, CO10 - Centralorganisationen af 2010/Centralforeningen for Stampersonel og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark, *jf. bilag B*.

2. Lokal løndannelse

Parterne er enige om at øge den lokale løndannelse ved at afsætte midler fra den økonomiske ramme til forhandling mellem de lokale parter på de statslige institutioner.

Derudover forbedres funktionaliteten og transparensen i de nye lønsystemer.

Parterne er enige om fire initiativer, *jf. bilag C*.

3. Øget fleksibilitet

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

Parterne er derfor enige om at etablere en Fritvalgs Lønkonto pr. 1. januar 2028, *jf. bilag D*.

Med etableringen af Fritvalgs Lønkontoen får den ansatte mulighed for at vælge mellem højere månedlig løn, højere pensionsindbetalinger eller mere frihed med midler fra Fritvalgs Lønkontoen.

Til ansatte midt i livet gives ret til én årlig fritvalgsdag med midler fra Fritvalgs Lønkontoen.

Til seniorer gives der ret til yderligere 2 seniordage med midler fra Fritvalgs Lønkontoen.

Til tjenestemænd under Akademikernes forhandlingsområde afsættes månedligt 0,81 pct. af den ansattes løn som fritvalgsbidrag. Bestemmelse herom tilføjes i relevante aftaler.

Fritvalgsbidrag beregnes af:

- Den skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde på optjeningstidspunktet
- Medarbejderens eget bidrag til pensionsordninger, herunder kapitaliseringsordninger mv.
- Arbejdsmarkedsbidrag
- Medarbejderens eget bidrag til ATP
- Tillæg for gruppelivsforsikring

- Personalegoder, som medarbejderen ikke råder over under ferien

I beregningsgrundlaget indgår ikke:

- Arbejdsgiverens pensionsbidrag
- Løn under ferie
- Feriepenge, der er udbetalt, uden at ferie er holdt
- Personalegoder, som medarbejderen råder over under ferien
- Fritvalgsbidrag
- Kontant godtgørelse efter aftale om Fritvalgs Lønkonto, § 12, stk. 2.

Parterne er enige om, at afholdelse af fritvalgsdag, seniordage og særlige feriedage, hvor den ansatte kan få udbetalt midler fra sin Fritvalgs Lønkonto, ikke medfører ændring af den aftalte arbejdstidsnorm ved indberetning af løntimer til relevante myndigheder. Parterne er endvidere enige om, at der ved afholdelse af ovenstående dage optjenes ret til ferie med løn, jf. § 4 i aftale om ferie.

Som følge af etableringen af Fritvalgs Lønkontoen foretages ændringer i flere aftaler, *jf. bilag E, F, G*.

Aftale om opsparring af frihed af 28. marts 2025 (Medst. nr. 047-25) ophæves med virkning pr. 1. april 2026. Opsparet frihed pr. 1. april 2026 kan dog i perioden til og med 31. december 2027 afvikles/udbetales i overensstemmelse med aftalens bestemmelser. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

4. Barns sygdom og barselsvilkår

Statslige arbejdspladser skal fortsat være attraktive for ansatte med børn. Parterne er derfor enige om en familiepakke, der styrker vilkårene for medarbejdere med børn og bidrager til en mere familievenlig hverdag.

Forbedrede muligheder for fravær ved barns sygdom medvirker til at skabe øget tryghed og forudsigelighed for den enkelte ansatte og styrker en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Parterne er derfor enige om at give mulighed for fravær i forbindelse med barnets 3. sygedag og på hjemkaldelsesdagen.

Parterne er derudover enige om at forbedre de eksisterende barselsrettigheder i staten, så de flugter med mulighederne i barselslovgivningen og i et moderne familie- og arbejdsliv. De nye rammer indeholder konkrete forbedringer, der giver større fleksibilitet, udvidet orlov med løn og med respekt for, at familier kan antage mange former.

Parterne er således enige om:

- at udvide perioden med deleuger mellem retlige forældre, sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer fra 6 til 8 uger,
- at etablere lønrettigheder for sociale forældre,
- at etablere lønrettigheder for nærtstående familiemedlemmer,
- at forbedre lønrettighederne for eneforældremyndighedsindehavere,
- at forbedre lønrettigheden i forbindelse med børns hospitalsindlæggelse og give tilsvarende rettigheder ved tidligt hjemmeophold,
- at indføre ret til sædvanligt pensionsbidrag ved retsbaseret forlængelse af barselsorloven,
- at implementere administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i barselsaftalen og
- at indføre en lønret for den efterlevende forælder i forbindelse med den anden forælders død, under forudsætning af, at lovforslaget herom, som er sendt i høring den 7. januar 2026, vedtages i perioden.

Der henvises til ***bilag H*** og ***bilag I***.

5. Erhvervsskoleområdet

Parterne er enige om at afsætte midler til erhvervsskolelærerne under forudsætning af, at Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og Lærernes Centralorganisation opnår enighed om en ny organisationsaftale for erhvervsskolelærere. Forhandlingerne skal afsluttes i organisationsforhandlingerne ved OK26. Hvis ikke der kan opnås enighed, tilbageføres midlerne til centralorganisationerne forholdsmæssigt.

Ændringerne træder i kraft 1. april 2027.

6. Arbejdsmiljø

1. Sammen om at nedbringe arbejdsrelateret stress på de statslige arbejdspladser

Parterne er enige om at sætte et særligt fokus på arbejdsmiljø og stress i den kommende overenskomstperiode.

Der udarbejdes et protokollat til samarbejdsaftalen, som fremhæver, at de lokale parter skal samarbejde om at nedbringe arbejdsrelateret stress på arbejdspladserne, *jf. **bilag J***.

Protokollatet beskriver herudover, at Det Centrale Samarbejdsudvalg og Samarbejdssekretariatet i den kommende overenskomstperiode vil understøtte samarbejdet med en særlig partsfælles indsats.

2. Tidlig indsats for langtidssygemeldte

Parterne er enige om, at de i perioden vil afdække muligheder og barrierer ved at etablere et samarbejde mellem ansættelsesmyndighederne og pensionsselskaberne, hvor pensions-selskabernes tilbud til sygemeldte medarbejdere kan bringes i spil.

Dialogen vil tage udgangspunkt i en administrativ, systemteknisk og juridisk afdækning med involvering af relevante aktører, herunder udvalgte pensionsselskaber.

Parterne kan iværksætte tiltag i perioden, hvis afdækningen viser mulighed for at etablere et samarbejde.

3. Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for statens arbejdspladser og medarbejdere.

Derfor udvikler og tilbyder parterne i overenskomstperioden en revideret frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø, *jf. bilag K*.

Parterne har også aftalt at styrke det lokale samarbejde om psykisk arbejdsmiljø gennem en konference for arbejdsleder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant, *jf. bilag L*.

7. Forhøjelse af grundløn i rammeaftale om kontraktsansættelse af chefer

Parterne er enige om at hæve grundlønnen i rammeaftalen om kontraktsansættelse af chefer.

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 3 og 4.

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):

Gruppe 1 543.776 kr. – 575.745 kr.

Gruppe 2 615.593 kr. – 704.880 kr.

Gruppe 3 819.945 kr.

Gruppe 4 914.662 kr.”

8. Udvidelse af dækningsområdet for cheflønsaftalen

1. Politikommissærer

Der er enighed om, at der i perioden optages drøftelser mellem de relevante parter om en eventuel overgang for gruppen af politikommissærer fra lokalløn til at følge forhandlingsreglerne uden puljestyring i bilag 1 i aftalen om chefløn. Drøftelserne indledes i god tid i det første år i overenskomstperioden, således at en eventuel overgang kan ske pr. 1. april 2027. Hvis der ikke opnås enighed, forbliver gruppen af politikommissærer omfattet af lokallønspuljen.

2. Vicepolitiinspektører

Dækningsområdet for protokollatets bilag 1 affattes således:

”Protokollatet omfatter biskopper og provster, dommere og øvrige judicielle stillinger på domstolenes område, chefpolitiinspektører, chefkriminalinspektører, politiinspektører, vicepolitiinspektører, kriminalinspektører, generalauditøren og auditører i forsvaret samt formænd for og medlemmer af ankenævn og andre klageorganer.”

9. Aftale om lønforbedringer for visse tjenestemænd i lønrammerne 37 og 38

Parterne er enige om at indgå en aftale om lønforbedringer for visse tjenestemænd i lønrammerne 37 og 38, *jf. bilag M*.

10. Forbedring af vilkår for timelønsansatte, der hidtil har været ansat på timeløn i en karenperiode (OAO)

På OAO's område er parterne enige om at forbedre vilkårene for ansatte, der hidtil har været ansat på timeløn i en periode på op til 12 måneder, således de fremover ansættes på månedsløn ved ansættelsens begyndelse, medmindre de opfylder kravene til timelønsansættelse.

OAO-S-fællesoverenskomstens § 24 ændres i overensstemmelse hermed, *jf. bilag N*.

11. Forenkling af Nordatlant-tillæg

Parterne er enige om at forenkle Nordatlant-tillægget til tjenestemænd på Færøerne og i Grønland.

Der foretages følgende ændring i cirkulære om aftale om justering af tjenestemandslønninger mv.:

§ 6, stk. 1, ændres til:

Til tjenestemænd på Færøerne og i Grønland ydes et særligt tillæg med følgende årlige grundbeløb:

<i>Skalatrín</i>	<i>Niveau 31. marts 2012</i>
<i>1-40</i>	<i>28.400 kr.</i>
<i>37-47</i>	<i>34.200 kr.</i>
<i>48-55+</i>	<i>36.700 kr.</i>

Ændringen træder i kraft den 1. april 2027.

12. Forbedringer af vilkår om frirejser for statens tjenestemænd i Grønland

Parterne er enige om at forbedre vilkårene ved frirejser for statens tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med fast tjenestested i Grønland under CO10's og Akademikerne's forhandlingsområde, *jf. bilag O*.

13. Midler til lokallønspuljer

Lokallønspuljerne på CO10's forhandlingsområder opskrives med 13.609.408 kr. pr. 1. april 2026 og 11.802.267 kr. pr. 1. april 2027 på følgende områder:

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

Såfremt parterne opnår enighed om overgang til nye lønsystemer for de overenskomstansatte radiotelegrafister i forsvaret i forbindelse med de specielle forhandlinger, overføres det finansierede beløb for denne gruppe (3.835 kr.) til brug for de specielle forhandlinger for denne gruppe.

Såfremt parterne opnår enighed om overgang til de nye lønsystemer for kirkegårdsledere og kirkegårdsassistenter i Folkekirken i forbindelse med de specielle forhandlinger overføres det finansierede beløb for denne gruppe (54.380 kr.) til brug for de specielle forhandlinger for denne gruppe.

Såfremt parterne opnår enighed om overgang til de nye lønsystemer for organister i Folkekirken i forbindelse med de specielle forhandlinger overføres det finansierede beløb for denne gruppe (41.500 kr.) til brug for de specielle forhandlinger for denne gruppe.

Såfremt parterne opnår enighed om overgang til de nye lønsystemer for kordegne i Folkekirken i forbindelse med de specielle forhandlinger overføres det finansierede beløb for denne gruppe (22.033 kr.) til brug for de specielle forhandlinger for denne gruppe.

Puljemidlerne opskrives med 50 pct. oveni det beløb, der finansieres af rammen. I opskrivningen indgår der bl.a. midler som følge af pkt. 2 om lokal løndannelse.

14. Opskrivning af cheflønspuljemidler

Med henblik på lønforbedringer til kredsdommerstillinger opskrives Domstolsstyrelsens cheflønspulje, som fordeles således over 3 år.

1. år: (1. april 2026)	15.000 kr.
2. år: (1. april 2027)	13.412 kr.

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

I opskrivningen indgår der bl.a. midler som følge af pkt. 2 om lokal løndannelse.

Med henblik på lønforbedringer til dommerstillinger opskrives Domstolsstyrelsens cheflønspulje, som fordeles således over 3 år.

1. år: (1. april 2026)	6.445.200 kr.
2. år: (1. april 2027)	7.476.254 kr.
3. år: (1. april 2028)	6.445.200 kr.

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

I opskrivningen indgår der bl.a. midler som følge af pkt. 2 om lokal løndannelse.

15. Omklassificering

Med virkning fra 1. april 2026 omklassificeres sorenskriveren ved Retten på Færøerne fra lønramme 38 til lønramme 39.

16. Samarbejdsområdet

1. 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, der svarer til resultatet af overenskomstforhandlingerne i 2024, med en ekstra dag til administration, opskrevet til OK26-niveau.

2. Åbent kursus for ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget

Parterne er enige om, at et velfungerende lokalt samarbejde er afgørende for gode statslige arbejdspladser. Der er behov for at understøtte dette samarbejde med et særligt fokus på at uddanne ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalgene. Samarbejdssekretariatets kurstilbud udvides med et åbent kursus målrettet ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget. Teoretisk viden og praktiske øvelser vil give deltagerne værktøjer til at styrke samarbejdet.

3. Præcisering i vejledning om ledelsens informationspligt

Vejledning om ledelsens informationspligt opdateres 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 medarbejdere, logning mv., og som kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

4. Opdatering af vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering

Parterne er enige om, at der er behov for at understøtte og vejlede lokale samarbejdsudvalgs drøftelser om forventede beslutninger vedrørende udbud, genudbud og udlicitering. Parterne vil blandt andet 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.

5. Ændret procedure for klageproces til Samarbejdsnævnet

Parterne ønsker at understøtte, at uoverensstemmelser i de lokale samarbejdsudvalg søges løst lokalt. Der er derfor enighed om, at Samarbejdssekretariatet skal involveres tidligt ved lokale uoverensstemmelser.

Parterne er desuden enige om at optimere processen for håndtering af klager i Samarbejdsnævnet. Ændringerne indebærer blandt andet indførelse af frister med henblik på at understøtte en mere effektiv og smidig sagsbehandling samt ændret nævnsbehandling.

På den baggrund ændres §§ 13, 14, 15 og 16 i aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten fra 2021.

Parterne er enige om, at den nye proces afprøves i overenskomstperioden.

Bestemmelserne i §§ 13, 14 og 15 har virkning fra den 1. april 2026. Bestemmelserne gælder til og med den 31. marts 2029, hvor de bortfalder uden yderligere varsel, og bestemmelserne fra aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten fra 2021 træder i kraft.

Se ***bilag P.***

17. Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling videreføres med enkelte justeringer samt tilføjelser vedrørende arbejdet med udviklingsmål og udviklingsaktiviteter.

Aftale om Den Statslige Kompetencefond videreføres med enkelte præciseringer.

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

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres med en samlet økonomisk ramme svarende til resultatet fra overenskomstforhandlingerne i 2024, opskrevet til OK26-niveau.

Parterne er enige om at videreføre OAO-indsatserne ”Bliv faglært” og ”Kompetencer for livet – Bedre til it, ord og tal”, som blev aftalt første gang ved overenskomstforhandlingerne i 2021.

Det afsøges, om der i perioden er grundlag for at gennemføre et OAO-øvrige-pilotprojekt, som har til formål at fremme tillidsbaseret opgaveløsning på de statslige arbejdspladser. Pilotprojektet tilrettelægges i givet fald med fokus på opgaveløsningens kvalitet, medarbejderens faglige skønsudøvelse og selvbestemmelse samt understøttelse af uddannelses- og læringskulturen.

Det er vigtigt for parterne, at Kompetencesekretariatets rådgivning er afstemt med udviklingen på arbejdspladserne. Parterne og sekretariatet vil derfor gennemføre en række besøg på statslige arbejdspladser med henblik på, at parterne og Kompetencesekretariatet får indblik i, hvordan der arbejdes med kompetenceudvikling i relation til AI. Erfaringerne kan anvendes til videreudvikling og kvalificering af sekretariatets rådgivningsaktiviteter.

Der henvises til ***bilag Q.***

18. 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. Udgiften afholdes af den økonomiske ramme.

Parterne er enige om, at der med en udbygning af Udviklingsfondens midler ikke er tænkt ændringer i fondens formål eller arbejds giveres forpligtelser m.v.

19. Aftalegrundlag for tjenestemandsansatte officerer i Ministeriet for Samfunds-sikkerhed og Beredskab

Parterne er enige om et aftalegrundlag for tjenestemandsansatte officerer, *jf. bilag R*.

20. Gruppeliv

1. Brug af bonusmidler

Parterne er enige om følgende ændringer i gruppelivsaftaler nr. 85034 og 98642:

- Børnesummen ved død forhøjes fra 30.000 kr. til 50.000 kr. med virkning for dødsfald, der indtræffer 1. april 2026 eller senere. Forhøjelsen finansieres af bonusmidler.
- Forsikringssummen ved kritisk sygdom for børn forhøjes fra 50.000 kr. til 100.000 kr. med virkning for dækningsberettiget kritisk sygdom, der diagnosticeres den 1. april 2026 eller senere. Aldersgrænsen for dækning ved kritisk sygdom for børn forhøjes fra 18 til 24 år. Forhøjelserne finansieres af bonusmidler.

2. Samarbejde om afdækning af gruppeliv

Parterne er endvidere enige om at igangsætte et samarbejde om at afdække muligheder og begrænsninger for at forenkle statens gruppelivsordninger (gruppelivsaftale nr. 85034 og nr. 98642).

Parterne er i den forbindelse enige om, at det er afgørende for den fortsatte opbakning til pensionssystemet og de heri indeholdte forsikringselementer, at de afspejler de behov og ønsker, som medarbejderne har i relation til at være sikret ved død og sygdom.

I perioden vil parterne afdække:

- Hvilke dækninger ved død og kritisk sygdom, som overenskomstansatte i staten har eller kan få som en del af deres pensionsordning i de pensionskasser, der indbetales pensionsbidrag til.

- Omkostningerne for dækninger ved død og kritisk sygdom i de pensionskasser, der indbetales til for statsansatte, der modsvarer de dækninger, som overenskomstansatte i staten har i den statslige gruppelivsordning.
- Betingelser og procedurer for at oprette en gruppelivsdækning ved død og kritisk sygdom i de pensionskasser, der indbetales til for statsansatte, der modsvarer de dækninger, som overenskomstansatte i staten har i den statslige gruppelivsordning.
- Muligheder for at forenkle reglerne om statens gruppelivsordninger.

Afdækningen tilstræbes færdiggjort ved udgangen af december 2027.

21. Godtgørelse som compensation for manglende overholdelse af reglerne om ugentlig arbejdstid

Parterne er enige om, at compensation for manglende overholdelse af reglerne om ugentlig arbejdstid (48-timers-reglen) skal være godtgørelse til den enkelte ansatte. Der er enighed om at indsætte en bestemmelse om godtgørelse i § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Godtgørelsen erstatter godtgørelse efter § 8 i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og træder i stedet for bod.

Der er enighed om, at godtgørelsen fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende praksis efter arbejdstidsloven.

I Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indsættes i § 5, som nyt stk. 5:

”*Stk. 5.* Ved manglende overholdelse af reglerne i § 5, stk. 2 og 3, kan en ansat tilkendes en godtgørelse. Uenighed om en eventuel overtrædelse af bestemmelserne, herunder om fastsættelsen af en eventuel godtgørelse, afklares ved mægling og voldgift. Der kan ikke under en voldgiftssag eller ved sag anlagt ved Arbejdsretten pålægges bod.”

22. Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder

Parterne er enige om at ændre optjeningen af engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder fra kvartalsvis til månedsvis optjening.

Der foretages følgende ændring i aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder:

I § 2 ændres ”for hvert kvartals tjeneste” til: ”for hver måneds tjeneste”.

Ændringen har virkning fra den 1. januar 2027. Ikrafttrædelsestidspunktet er under forudsætning af, at den relevante tekstanmærkning om engangsbeløb på Finanslovens § 36, Pensionsvæsenet, ændres med virkning for finansloven for 2027.

Parterne er enige om i perioden at afdække muligheden for, at engangsbeløbet bliver til et pensionsbidrag, som indbetales til tjenestemandens supplerende pensionsordning, når tjenestemanden har optjent 37 års pensionsalder. Det er en forudsætning for at ændre ordningen, at pensionsbidraget kan holdes uden for den puljegenereende lønsum.

Afdækningen tilstræbes færdiggjort ved udgangen af december 2027.

23. Forenkling af reglerne om jubilæumsgratiale

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet at ville modernisere og forbedre cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte i staten.

Som konsekvens heraf foretages en række ændringer i cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte i staten, *jf. bilag S*.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet, at følgende cirkulærebemærkninger indsættes i cirkulæret:

Cirkulærebemærkning til § 1:

Ansatte på individuelle kontrakter er omfattet af cirkulæret.

Cirkulærebemærkning til § 2:

En frasigelse af den ansattes hidtidige ansættelsesområde ifm. ressortoverførsel vil medføre, at optjening af jubilæumsgratiale anses for afbrudt.

24. Forum for det statslige arbejdsmarked

Parterne ønsker at videreføre og fastholde den centrale dialog for at styrke fundamentet for et konstruktivt og tillidsfuldt samarbejde, så de bedste løsninger fortsat kan findes i fællesskab.

25. Samarbejde om udvikling og forenkling af statens overenskomster og aftaler

Parterne er enige om at igangsætte et samarbejde om udvikling og forenkling af statens overenskomster og aftaler, *jf. bilag T*.

26. Afskaffelse af pligtig afgangsalder for militære tjenestemænd

Parterne er enige om at afskaffe den pligtige afgangsalder for militære tjenestemænd, jf. ***bilag U***.

Parterne er enige om, at militære tjenestemænds hidtidige pensionsrettigheder ved afsked på grund af pligtig afgangsalder opretholdes, uanset at den pligtige afgangsalder afskaffes.

Dermed videreføres 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.

Finansministeren giver som følge heraf tilsagn om at fremsætte lovforslag om ændring af tjenestemandspensionsloven.

Parterne er enige om, at den pligtige afgangsalder for militære tjenestemænd afskaffes fra det tidspunkt, hvor ovenstående ændring af tjenestemandspensionsloven træder i kraft. Det er forventningen, at loven kan træde i kraft den 1. januar 2027.

Parterne er enige om, at ovenstående ændringer også finder 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.

27. Forhøjelse af pension af tjenestemandsansatte præsters rådighedstillæg

Parterne er enige om at forhøje pensionsbidraget for tjenestemandsansatte præsters rådighedstillæg.

Der foretages følgende ændring i aftale om aflønning af tjenestemandsansatte præster i folkekirken:

Pensionsbidraget i § 8, stk. 4 hæves til 18,07 pct.

Ændringen har virkning fra den 1. april 2027.

28. Håndtering af faglig voldgiftskendelse om honorering af over/-merarbejde for deltidsansatte

Der afsættes i alt 12 mio. kr. Midlerne dækker udgifter til en efterfølgende forhandling og aftale om implementering af voldgiftsrettens dom af 4. februar 2026 på statens område.

Omkostninger for de fire centralorganisationer fordeles efter sædvanlig anvendt nytteprincip.

Forhandlinger optages senest 1. maj 2026.

Parterne aftaler senest 1. april 2026 en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af resultatet af kendelsen 4. februar 2026.

Parterne er enige om at fremme behandlingen af sager mest muligt, og processen skal så vidt muligt tilrettelægges, så de lokale parter kan håndtere de enkelte sager indenfor en fast og ensartet ramme.

29. Organisationsforhandlinger

Forhandlinger med de enkelte organisationer om specielle krav indledes den 18. februar 2026 og afsluttes senest den 17. marts 2026. Dette gælder også på delegationsområderne. Forhandlingerne sker inden for den økonomiske ramme.

Såfremt der ikke senest den 17. marts 2026 kan opnås enighed på organisationsforhandlingsniveau om anvendelse af puljemidlerne, udmøntes midlerne til generelle lønforbedringer for den pågældende gruppe.

V. Uden for aftaleområdet

Ændringer i tjenestemandspensionsloven

Finansministeren har givet tilsagn om at fremsætte lovforslag om at ændre følgende ændring i tjenestemandspensionsloven:

- Indførelse af en bestemmelse i tjenestemandspensionslovens § 17, hvorefter finansministeren bemyndiges til at fremregne pensionsalderen med indtil 10 år for militære tjenestemænd og tidligere militære tjenestemænd, som er ressortoverført fra Forsvarsministeriet til Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab, uanset at de ikke har en pligtig afgangsalder.

VI. Dækningsområde

Forhandlingsresultatet omfatter:

Overenskomster/organisationsaftaler, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisati-

oner eller tilsluttede organisationer, herunder overenskomster, som indgås af Finansministeriet og de kommunale og/eller regionale arbejdsgiverorganisationer i fællesskab, eller som samforhandles i kommunalt/regionalt regi.

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

VII. Tvistigheder

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

VIII. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

København, den 11. februar 2026

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Heidi Juhl Pedersen

Finansministeriet
Nicolai Wammen

CO10 – Centralorganisationen af 2010
Jesper Korsgaard Hansen

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen

Akademikerne
Thomas Kepler