

RESULTATET

AF FORHANDLINGERNE MELLEM FINANSMINISTEREN OG CENTRALORGANISATIONERNES FÆLLESUDVALG

2008

I. Overenskomst-/aftaleperiode

Overenskomster og aftaler fornys for en periode af 3 år fra 1. april 2008/overenskomsternes eventuelle senere udløbstidspunkt.

II. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra 1. april 2008/overenskomstperiodens start ydes en generel lønforhøjelse svarende til 3,30 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2008.

Med virkning fra 1. april 2009 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,82 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2008.

Med virkning fra 1. april 2009 ydes en kompensation for personalegoder som generel lønforhøjelse på 0,2 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2008. Virkningen på reguleringsordningen neutraliseres, jf. **Bilag A**.

Med virkning fra 1. oktober 2009 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,65 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2008.

Med virkning fra 1. april 2010 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 2,40 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2008.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

III. Reguleringsordning

a) Reguleringsordningen videreføres, jf. **Bilag A**

b) Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks arbejdsgruppe under lønstatistikudvalget med henblik på så hurtigt som muligt at indgå i opgørelsen af lønudviklingen. Parterne gør status på dette arbejde 1. april 2009.

c) Parterne er enige om i overenskomstperioden at se nærmere på metoden bag beregningen af reguleringsordningen

d) I trepartsaftalerne indgår, at virkninger på reguleringsordningen som følge af seniorordninger og vokselevaftalen skal neutraliseres.

Korrektionen vedrørende vokselevløn er permanent, mens der vedrørende seniorordninger er tale om en midlertidig korrektion, der skal tilbageføres i 2012, når finansieringen fra trepartsmidler ophører.

Parterne er enige om, at virkningen af vokselevaftalen for statens vedkommende kan skønnes at være så beskeden, at der ikke er grundlag for at neutralisere herfor.

Der er enighed om, at neutraliseringen af virkningen af seniorordninger tages op til drøftelse, når der foreligger grundlag for at opgøre trepartsaftalernes virkning på lønstatistikken.

Ved en eventuel neutralisering er der enighed om at følge samme princip, som blev anvendt ved korrektionen for en del af virkningen af de særlige feriedage. Størrelsen af korrektion opgøres ved at beregne udgiftens procentvise andel af CFU-lønsummen.

e) Parterne er enige om i samarbejde med Danmarks statistik at finde en fremadrettet løsning på sektorafgrænsningen, om muligt allerede med virkning fra 1. april 2008. Danmarks Statistik arbejder p.t. herpå.

IV. Lønstatistik

For at give bedre statistisk grundlag for lokale lønforhandlinger vil parterne etablere en fælles arbejdsgruppe for at udvikle nye og lettilgængelige statistikværktøjer, der kan anvendes både af tillidsrepræsentanter og af den lokale ledelse. Målet er en enkel og let anvendelig lønstatistik, herunder kønsopdelt, på institutionsniveau. CFU vil desuden bidrage med forslag fra lokale tillidsrepræsentanter om databehov og detaljeringsgrad.

Arbejdsgruppen skal fremkomme med forslag til forbedring senest oktober 2009.

Arbejdsgruppen skal herudover løbende drøfte behov for udvikling og forbedring af statistikgrundlag og informationsmuligheder som udgangspunkt i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Arbejdsgruppen mødes kvartalsvis.

V. Andre formål

Et beløb svarende til 2,20 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2008 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål.

1. Nye lønsystemer

a) Parterne har udarbejdet en fælleserklæring om nye lønsystemer, som vedlægges som **Bilag B**.

Fælleserklæringen indgår desuden som bilag til rammeaftalen om nye lønsystemer – dog tages pkt. 4 ud med undtagelse af sætningen ”Det er vigtigt, at den lokale løndannelse kommer til at virke alle steder”, som flyttes op under pkt. 1.

b) I rammeaftalen om nye lønsystemer foretages følgende ændringer:

1. § 10, stk. 1, ændres til:

”§ 10. Pension - overenskomstansatte m.fl.

For overenskomstansatte m.fl., der er omfattet af forsikringsmæssige pensionsordninger, indbetales der pensionsbidrag af den aftalte løn inden for lønintervallet, henholdsvis basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg, fastsat efter § 4, stk. 2-5, og § 5, stk. 2.

Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatlø, fastsat efter § 4, stk. 7, § 5, stk. 3, og § 6.

Finansministeriet og den forhandlingsberettigede (central)organisation kan dog i den enkelte aftale om nyt lønsystem aftale ikke-pensionsgivende tillæg efter § 4, stk. 2-3, og § 5, stk. 2.”

2. I § 9 Pension - tjenestemænd m.fl. indsættes følgende stk. 2:

Stk. 2. Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af éngangsvederlag og resultatlø, fastsat efter § 4, stk. 7, § 5, stk. 3, og § 6. Pensionsbidrag beregnes med den bidragsats, der i øvrigt er fastsat på det pågældende overenskomst-/aftaleområde.

c) For ansatte, der ikke er omfattet af rammeaftalen om nyt lønsystem, tilvejebringes tilsvarende hjemmel til at aftale pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn i lokallønsaftalen, cheflønsaftalen og aftalen om kontraktansættelse af chefer.

2. Lokalløn og chefløn

a) Lokallønspuljerne opskrives med 0,22 pct. af lønsummen pr. 1. april 2008 for de omfattede grupper, med 0,23 pct. af lønsummen pr. 1. april 2009 og med 0,22 pct. af lønsummen pr. 1. april 2010.

b) Cheflønspuljerne opskrives med 24,8 mio. kr. 1. april 2008, 24,2 mio. kr. 1. april 2009 og 23,6 mio. kr. 1. april 2010.

Ved afsættelsen af midler til opskrivning af cheflønspuljerne er der taget højde for, at professorer fra 1. april 2008 ikke længere er omfattet af cheflønspuljerne.

Der er endvidere taget højde for, at en række administrative chefstillinger i departementer, styrelser og direktorater vil blive omfattet af aftalen om kontraktansættelse og dermed ikke længere vil være omfattet af cheflønspuljen.

Der er således foretaget en reduktion i det beløb, som cheflønspuljen opskrives med pr. 1. april 2009 og 1. april 2010.

Reduktionen pr. 1. april 2009 udgør 11 pct. af den del af de enkelte ministeriers opskrivningsbeløb, der i forhold til ministeriets lønsum svarer til anvendelsesområdet for aftalen om kontraktansættelse af chefer.

Reduktionen pr. 1. april 2010 udgør yderligere 11 pct. af den del af de enkelte ministeriers opskrivningsbeløb, der i forhold til ministeriets lønsum svarer til anvendelsesområdet for aftalen om kontraktansættelse af chefer.

c) I aftalen om chefløn foretages følgende ændringer:

- 1) Ansatte i stillinger som professor er pr. 1. april 2008 ikke længere omfattet af cheflønspuljen. De øvrige bestemmelser i aftalen om chefløn gælder fortsat.
- 2) § 5, stk. 3, om fast tillæg for regelmæssigt forekommende merarbejde ophæves.
- 3) § 9 erstattes af følgende:

”§ 9. I forbindelse med oprettelse af nye stillinger opskrives cheflønspuljen med følgende beløb (grundbeløb niveau 1. oktober 1997):

Lønramme 35 og 36: 50.000 kr.

Lønramme 37:	70.000 kr.
Lønramme 38 og derover:	90.000 kr.

Stk. 2. Ved nedlæggelse af stillinger nedskrives cheflønspuljen med et beløb svarende til opskrivningsbeløbet for den pågældende lønramme, jf. stk. 1.

Stk. 3. For områder omfattet af aftalen om kontraktansættelse af chefer gælder, at ved stillingsledighed og ved en ansats overgang til kontraktansættelse nedskrives cheflønspuljen med det cheflønstillæg, der hidtil har været ydet til den ansatte.”

- 4) I bilag 1 til cheflønsaftalen ophæves punkt A) Ansatte i stillinger i lønramme 35 inden for AC's forhandlingsområde, bortset fra institutionschefer. Overenskomstansatte i lønramme 35, der er ansat før aftalens virkningstidspunkt og hidtil har været omfattet af AC-overenskomstens § 14, stk. 2 – 6, og § 15, følger fortsat disse bestemmelser som en personlig ordning og kan på hidtidige vilkår overgå til bestemmelser om fastsættelse af merarbejdsgodtgørelse i form af betaling eller frihed efter drøftelse mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

3. Nyt lønsystem for administrative chefer i departementer mv.

Der er enighed om at etablere et nyt lønsystem for administrative chefer i departementer, styrelser og direktorater, jf. **Bilag C**.

I tilknytning hertil afsættes en pulje på 5.280.000 kr. til et topchefprojekt. Projektets nærmere rammer drøftes mellem parterne i perioden.

4. Aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage

Aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage ændres på følgende punkter, jf. **Bilag D**.

- a) De nuværende regler om lønnet forældreorlov erstattes af en ”6+6+6-model”, som giver moderen og faderen hver 6 ugers lønnet forældreorlov samt yderligere 6 ugers lønnet orlov til deling.
- b) Der indføres en ret for partnere i registrerede partnerskaber til under visse betingelser at holde to ugers orlov med løn inden for de første 14 uger efter barnets fødsel.

5. Barns 1. og 2. sygedag

Bestemmelserne om barns 1. sygedag i det fælles regelsæt samt i cirkulæret om tjenestefrihed af familiemæssige årsager erstattes af følgende:

”Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når

1. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. forholdene på tjenestestedet tillader det
3. barnet er under 18 år og
4. barnet er hjemmeværende.

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.”

6. Aftalen om tillidsrepræsentanter i staten mv.

a) I aftalen om tillidsrepræsentanter i staten mv. foretages følgende ændringer:

1. § 10 ændres til:

”§ 10. Institutionen skal anvise tillidsrepræsentanten et passende (fælles)lokale med adgang til telefon og it-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver. Hvis det på grund af særlige forhold ikke kan lade sig gøre, skal der optages drøftelse for at finde en anden løsning.”

2. 11, stk. 3, formuleres således:

”1) Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

2) Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, dog mindst 35 dage.”

3. I § 11 indsættes som nyt stk. 4:

”Stk. 4. Forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes sædvanlige afskedsvarsel, dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.”

Stk. 4 – 17 bliver herefter stk. 5 – 18.

4. § 12, stk. 3, nr. 1, formuleres således:

”1) Opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant er 6 måneder til udgangen af en måned.”

b) I cirkulæret til aftalen foretages følgende ændringer:

1. I bemærkningerne til § 2, stk. 2, indsættes:

”Der kan være særlig grund til, at de ansatte og ledelsen overvejer muligheden for valg af mere end 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.”

2. I bemærkningerne til § 2, stk. 6, indsættes:

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for institutionen. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog efter arbejdsretlig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor institutionen er blevet bekendt med valget. Det lægges til grund, at beskyttelsen tidligst kan indtræde 1 måned, før hvervet tiltrædes.”

3. I bemærkningerne til § 15 indsættes:

”Afhængig af varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantopgaverne kan der være behov for efteruddannelse af den ansatte i relation til den fremtidige opgavevaretagelse. Efter anmodning fra den ansatte skal spørgsmålet om den pågældendes eventuelle behov for efteruddannelse drøftes med ledelsen efter hvervets ophør. Tilsvarende gælder sikkerhedsrepræsentanter.”

7. Aftalen om senior- og fratrædelsesordninger

Der er aftalt en ordning, hvor ansatte i aftalte aldersgrupper får ret til en seniorbonus, som de efter aftalte retningslinjer har ret til at veksle til et ekstraordinært pensionsbidrag eller til et antal seniordage. Der er endvidere truffet aftale om bl.a. tilbud om seniorsamtaler og ændringer af aldersgrænser i aftalen om senior- og fratrædelsesordninger, jf. *Bilag E*.

8. Attraktive arbejdspladser gennem samarbejde om kompetenceudvikling og arbejdsmiljø

Der gennemføres initiativer vedrørende kompetenceudvikling, samarbejde og arbejdsmiljø, herunder implementering af elementer fra trepartsaftalerne, i overensstemmelse med *Bilag F*.

9. Fælles regelsæt

I fællesoverenskomster/det fælles regelsæt foretages ændringer i overensstemmelse med *Bilag G*.

10. Aftalen om ansættelsesområder

I aftale af 15. august 1975 om ansættelsesområder for varigt ansatte tjenestemænd og tjenestemænd ansat på prøve i staten, folkeskolen og folkekirken foretages følgende ændringer:

1. § 1, stk. 4, formuleres således:

”Stk. 4. Hovedstadsområdet anses som omfattende Region Hovedstaden, bortset fra Bornholms Regionskommune.”

2. § 2 udgår.

3. Ændringen i nr. 1 har virkning for ansættelser og udnævnelser, der sker med virkning fra 1. oktober 2008 eller senere.

Cirkulærebemærkning:

Ændringen i nr. 2 berører ikke § 4, nr. 5, i Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 414 af 21. juni 1993 om ophævelse af regler i folkeskolen.

11. Aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten

a) I aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten foretages følgende ændringer:

1. I § 11 indsættes som nyt stk. 2:

”Stk. 2. Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og den ansatte konverteres til afspadsring.”

2. I § 12 indsættes som nyt stk. 4:

”Stk. 4. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har den pågældende ikke pligt til at begynde afspadsringen.”

b) I cirkulæret til aftalen foretages følgende ændringer:

1. I bemærkningerne til § 10 indsættes:

”Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at tjenesteplaner skal bekendtgøres så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt.”

2. I bemærkningerne til §§ 8, 12 og 14 indsættes:

”Afspadsring bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.”

c) Der indføres bestemmelser om plustid i overensstemmelse med **Bilag H**.

12. Aftalen om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse

Aftale af 24. marts 2006 om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse ophæves.

13. Arbejdstidsnedsættelse for ansatte på Færøerne

For tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte efter organisationsaftalen for socialrådgivere og ansatte efter organisationsaftalen for kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere, nedsættes arbejdstiden på Færøerne med virkning fra 1. april 2009 fra gennemsnitlig 38 timer om ugen til gennemsnitlig 37 timer om ugen.

14. Arbejdstid for deltidsansatte kirkefunktionærer

Parterne er enige om, at forhandling om antallet af friweekends for deltidsansatte kirkefunktionærer afventer de verserende forhandlinger om nye overenskomster og organisationsaftaler, idet resultatet for de enkelte grupper vil gælde for de tilsvarende grupper af deltidsansatte tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte kirkefunktionærer samt regulativansatte.

Såfremt de verserende overenskomst- og organisationsaftaleforhandlinger afsluttes uden resultat, er Finansministeriet og Kirkeministeriet indstillet på at optage forhandling om antallet af friweekends for deltidsansatte tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte kirkefunktionærer samt regulativansatte.

15. Aftalen om suspension mv. og ulovlig udeblivelse

I aftalen om suspension mv. og ulovlig udeblivelse foretages følgende ændringer:

1. § 1, stk. 2, formuleres således:

”Stk. 2. Hvis der er indeholdt løn på grund af ulovlig udeblivelse som følge af anholdelse eller varetægtsfængsling, jf. stk. 1, efterbetales den indeholdte løn inkl. særlige ydelser, hvis påtale opgives, eller den pågældende frifindes.”

2. I § 2 indsættes som nye stykker:

”Stk. 6. En suspenderet tjenestemand, der er anholdt eller varetægtsfængslet, har ikke krav på løn.

Stk. 7. Indeholdt løn, jf. stk. 6, efterbetales, hvis påtale opgives, eller den pågældende frifindes.”

16. Aftale om kontrolforanstaltninger

Der indgås en aftale om kontrolforanstaltninger i overensstemmelse med **Bilag I**.

17. Ferieaftalen – ferieregler for udenrigstjenesten

Der optages forhandlinger mellem Udenrigsministeriet og de berørte (central)organisationer med henblik på at erstatte de særlige feriebestemmelser for udsendte i udenrigstjenesten med regler om tjenestefrihed.

Det forudsættes, at ændringen gennemføres inden for de hidtidige økonomiske rammer, samt at ændringen medfører færrest mulige forringelser for de berørte grupper.

Ved de nye reglers ikrafttræden ophæves ferieaftalens § 26, stk. 4.

18. Overenskomsternes dækningsområde

Bestemmelser i overenskomster om, at overenskomsterne ikke gælder for ansatte, der er fyldt 70 år, udgår. Det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag udbetales til den ansatte som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed. Ønske om indbetaling på pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
- Beløbet er ikke pensionsgivende
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage.

19. Indgåelse af lokale aftaler

Parterne er enige om i aftaleperioden at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde en fælles vejledning om indgåelse af lokale aftaler. Vejledningen skal beskrive rammerne for lokale forhandlinger og de lokale parter ansvar og opgaver samt give råd om god forhandlingsskik og kvalitetssikring af aftalerne.

Arbejdsgruppen skal desuden overveje mulighederne for at udarbejde retningslinjer for udformningen af bestemmelser i centrale aftaler, der indeholder hjemmel til indgåelse af lokale aftaler, om opsigelse af lokale aftaler, herunder opsigelsesvarsler og skriftlighed. Parterne er enige om, at arbejdsgruppens overvejelser om retningslinjer søges afsluttet inden 1. juli 2008.

20. Tjenesterejseaftalen

Der optages i perioden drøftelser om ændringer i tjenesterejseaftalens regler om godtgørelsesmønstrer for måltidsudgifter o.l. samt udokumenteret nattillæg på forskellige former for tjenesterejser med henblik på at opnå yderligere tilpasning til skattereglerne. Udgangspunktet for drøftelserne er periodeprojektet i forlængelse af overenskomstforhandlingerne i 2005. Eventuelle ændringer bør være aftalt senest den 30. november 2008, således at disse kan træde i kraft den 1. januar 2009. Parterne er enige om, at ovennævnte ikke ændrer på tjenesterejseaftalens forudsætninger om, at ansatte på tjenesterejser har krav på at få dækket rimelige merudgifter.

21. Honorering ved udsendelse til internationale missioner

Der afsættes en pulje til finansiering af honoreringen til civilt og militært personel i tilknytning til udsendelse til internationale missioner, herunder forbedring af ydelser under international fredsbevarende tjeneste (FN-tillægget).

22. Styrket anvendelse af de nye lønsystemer på erhvervsskoleområdet

Med henblik på at understøtte anvendelsen af de nye lønsystemer i forhold til lærerne på erhvervsskoleområdet er parterne enige om at nedsætte en følgegruppe, jf. *Bilag J*.

23. Lærere og ledere ved MVU-institutioner

For tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte lærere og ledere ved institutioner for mellem lange uddannelser er der enighed om at overføre det resultat, der aftales for de overenskomstansatte.

24. Lærere og ledere ved SOSU-skoler

For tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte lærere og ledere ved SOSU-skoler er der enighed om at overføre det resultat vedrørende løn og arbejdstid, der måtte blive aftalt i forbindelse med indgåelse af overenskomst for lærere og ledere.

25. Lærere og ledere ved Voksenuddannelsescentre

For tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte lærere og ledere ved voksenuddannelsescentre er der enighed om at overføre de resultater vedrørende løn og arbejdstid, der måtte blive aftalt i forbindelse med indgåelse af overenskomst for henholdsvis lærere og ledere.

26. Lærere og ledere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsskoler)

Der sættes i perioden fokus på bedre planlægning af lærernes arbejdstid og på modernisering af ledernes løn- og arbejdsvilkår, jf. *Bilag K*.

27. Forsikring af sikkerhedsklassificerede ansatte

Parterne er enige om i overenskomstperioden at optage drøftelser om hensigtsmæssigheden af og behovet for etablering af en forsikring af sikkerhedsklassificerede ansatte på jernbanelområdet mod tab af helbredsgodkendelse, herunder at foretage en afdækning af relevante personalegrupper og dækningsituationer.

28. Pensionsforhold for åbne tjenestemandsgupper på nyt lønsystem

Parterne er enige om, at regler om pensionsforhold for åbne grupper med udgangspunkt i bilag M til resultatet af forhandlingerne mellem finansministeren og CFU pr. 1. april 2002 er implementeret med § 6 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer og dermed omfattet af aftalens almindelige opsigelsesbestemmelse.

29. Revision af ydelsessammensætning mv. i supplerende pensionsordninger for tjenestemænd

Parterne er enige om i aftaleperioden at drøfte krav til ydelsessammensætning mv. i supplerende pensionsordninger for tjenestemænd, jf. aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg til tjenestemænd. Drøftelserne påbegyndes i efteråret 2008, med henblik på at de ændrede regler kan træde i kraft i aftaleperioden.

30. StK Pensionsordninger

a) I StK-pensionsordningen, jf. OAO-fællesoverenskomstens § 7, ændres pensionsbidraget i stk. 2 fra 12,50 pct. til 15,00 pct.

I aftaler og overenskomster om supplerende pension til tjenestemænd og andre ansatte med ret til tjenestemandspension på nyt lønsystem inden for lukkede grupper, hvor det er fastsat, at pensionsbidraget udgør 12,50 pct., forhøjes dette ligeledes til 15,00 pct.

b) Der reserveres et beløb på 2.700.000 kr. til pensionsformål i overenskomsten for tilsynsfunktionærer. Hvis der ikke mellem de lokale parter kan opnås enighed om anvendelse af beløbet til pensionsformål, tilbageføres det til OAO's centrale pulje

c) Der reserveres et beløb på 5.000.000 kr. til pensionsformål i overenskomsten for korttidsansatte konstabler (HKKF). Hvis der ikke mellem de lokale parter kan opnås enighed om anvendelse af beløbet til pensionsformål, tilbageføres det til OAO's centrale pulje

31. Gruppelivsordning nr. 85034

Forsikringssummen ved død i gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv. forhøjes fra 275.000 kr. til 300.000 kr. med virkning for dødsfald, der indtræffer 1. april 2008 eller senere. Forhøjelsen finansieres af bonusmidler.

Bestemmelsen om, at gruppelivsdækningen ophører med udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 67 år, ændres med virkning fra 1. april 2008 til, at gruppelivsdækningen ophører ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Ændringen finansieres af bonusmidler.

32. Ændring af ATP-satser

Pr. 1. januar 2010 oprykkes ansatte inden for LC/OC's forhandlingsområde fra sats C til sats A.

Pr. 1. januar 2010 forhøjes ATP-satsen for ansatte inden for AC's og OAO's forhandlingsområder, der er på sats C, med 388 kr. til 2.464 kr. årligt. Forhøjelsen er betinget af tiltrædelse fra ATP's kompetente organer og gennemførelse af eventuelt nødvendig lovgivning.

De anførte udgifter er 2/3 arbejdsgiverbidrag af forhøjelsen.

Det er Finansministeriets, AC's og OAO's hensigt, at forhøjelsen skal følges op af tilsvarende forhøjelser ved de to følgende overenskomstfornyelser, således at de ansatte herefter er på sats A.

33. Generel ATP-forhøjelse

1. Generelle forhøjelser af ATP-satser finansieres af rammen ved overenskomstfornyelse for den periode, i hvilken forhøjelsen gennemføres
2. Da ATP-lønsummen ikke procentreguleres, reduceres finansieringen af generel regulering som nævnt i punkt 1 med et beløb, der svarer til stigningen i procentreguleringen gennem den overenskomstperiode, der udløber med udgangen af marts måned i overenskomstfornyelsesåret, beregnet af den ATP-lønsum, der lå til grund for forhandlingerne i den foregående overenskomstfornyelse.

3. For OK 08 beregnes rabatten ved ATP-forhøjelsen pr. 1. januar 2009 som procentreguleringen pr. 1. april 2005, 1. april 2006 og 1. april 2007 beregnet af ATP-lønsummen 2. kvartal 2004 på forhandlingsfællesskab 1-30.

Bruttoudgiften er beregnet til 36,1 mio. kr., og rabatten er beregnet til 7,9 mio. Rammebelastningen udgør således 28,2 mio. kr.

4. Eventuelle overskydende beløb ved kommende OK-fornyelser i henhold til punkterne 1 og 2 henstår for OAO's og AC's vedkommende til finansiering af oprykning til eller imod sats A. For CO II's og LC/OC's vedkommende tilføres rammen overskydende beløb. Det samme gælder for AC og OAO, når sats A-projektet er gennemført.

34. Fornyelse af overenskomster, organisationsaftaler og lønaftaler samt omklassificeringer

Parterne er enige om, at der i 4 ugers vinduet kan forhandles forbedringer af løn, pension samt omklassificeringer i nylønsaftaler, organisationsaftaler, overenskomster og lignende, og at dette også gælder på delegationsområderne, inden for den afsatte puljer på i alt 2,20, jf. indledningen til pkt. V.

Der gennemføres omklassificeringer i overensstemmelse med *Bilag L, M og N.*

VI. Uden for aftaleområdet

1. Vejledning om ansattes oplysningspligt

Finansministeriet har oplyst, at der i forbindelse med redigering af Personaleadministrativ Vejledning (PAV) vil blive indarbejdet en beskrivelse af de ansattes pligt til at give oplysninger til deres overordnede, herunder i forbindelse med advokatundersøgelser. Der vil endvidere blive indarbejdet henvisninger til vejledningen "God adfærd i det offentlige".

VII. Forbehold

VIII. Dækningsområde

Forhandlingsresultatet omfatter:

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.

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

Eventuelle merudgifter som følge af gennemførelse af specielle krav, der er aftalt på det kommunale/regionale område, reguleres over den centrale, tværgående pulje.

Eventuelle udgiftsafvigelser for overenskomster, der henviser til overenskomster indgået uden for det offentlige område, reguleres over puljen. Overenskomsterne indgås, efter at overenskomsterne på det private arbejdsmarked er indgået.

IX. Tvistigheder

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

X. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

København, den 2008

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)

Finansministeriet

Stats og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab
(Statstjenestemændenes Centralorganisation II,

Lærernes Centralorganisation og
Overenskomstansattes Centralorganisation)

Akademikernes Centralorganisation