

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FINANSMINISTEREN OG AKADEMIKERNE

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 i Forsvaret

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

Kommenterede [KB1]: Justeres

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. Dette gælder i øvrigt andre overenskomster under Akademikernes forhandlingsområde, som har selvstændige forhandlingsregler.

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 overenskomstansatte under Akademikernes forhandlingsområde afsættes månedligt 0,81 pct. af den ansattes løn som fritvalgsbidrag. Bestemmelse herom tilføjes i relevante overenskomster og 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. 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.

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 pensionsselskabernes 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.

2. Revision af den frivillige lederuddannelse 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*.

3. Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er afgørende for trivslen blandt medarbejdere og ledere på de statslige arbejdspladser, og at et godt psykisk arbejdsmiljø kan forebygge stress.

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

6. Forhøjelse af grundløn i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

Parterne er enige om at hæve grundlønnen i rammeaftalen om kontraktansættelse 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.”

7. 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 kursustilbud 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 M***.

8. 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.

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 N***.

9. 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 den 1. april 2027. Udgiften afholdes af den økonomiske ramme.

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

10. Aftalegrundlag for overenskomstansatte officerer i Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab

Parterne er enige om et aftalegrundlag for overenskomstansatte officerer i Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab, *jf. bilag O*.

11. Gruppeliv

Brug af bonusmidler

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

1. 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.
2. 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.

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 (gruppelivsftale 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 forsikringslementer, 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.

12. Godtgørelse som kompensation for manglende overholdelse af reglerne om ugentlig arbejdstid

Parterne er enige om, at kompensation 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.”

13. 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, der fremgår af **bilag P**.

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.

14. Forum om 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.

15. 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 Q*.

16. 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.

17. Drøftelser om en cheftale på universiteter og kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet

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

Drøftelserne vil tage udgangspunkt i en erkendelse af, at det nuværende aftalegrundlag for chefer på universiteterne og de kunstneriske uddannelsesinstitutioner ikke giver meget plads til fleksibilitet.

Parterne vil derfor i perioden optage drøftelser om en cheftale på universiteter og kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Formålet er at sikre en tættere kobling mellem de lokale forhold på arbejdspladserne og lønforholdene, understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen samt bidrage til fastholdelse og rekruttering af chefer.

Vilkårene skal afspejle den enkelte stillings kompleksitet, organisatoriske placering og ledelsesansvar. Hertil kommer chefens kompetencer og erfaring samt ansættelsesmyndighedens behov for fastholdelse og rekruttering af chefer.

Parterne er enige om at igangsætte et analysearbejde senest den 1. juli 2026 med henblik på at beskrive chefstrukturen på universiteterne. Formålet med analysen er at skabe et fælles grundlag for en nærmere afgrænsning af dækningsområdet for en fremtidig cheftale. Som led i arbejdet indgår også en analyse af bl.a. professorgruppens rolle som rekrutteringsgrundlag for chefstillinger på universiteterne.

Parterne er enige om, at analysen skal være færdig inden udgangen af 2026. Efter analysearbejdet indleder parterne drøftelser om en cheftale. Drøftelserne skal afsluttes så tidligt, at en cheftale vil kunne få virkning senest fra 1. april 2029.

Fra 1. april 2026 til 31. marts 2029 suspenderes cheflønspuljestyringen, men genindføres herefter pr. 1. april 2029, medmindre parterne har aftalt en ny cheftale for universiteterne, der indebærer bortfald af cheflønspuljestyringen. Ved en genindførelse af cheflønspuljestyringen vil puljen udgøre summen af faktisk ydede cheflønstillæg.

18. Undervisningsområdet

Parterne er enige om, at man i overenskomstperioden optager drøftelser med henblik på at skabe klarhed om løn og vilkår for akademiske undervisere i relation til den kommende erhvervs- og professionsrettede gymnasieuddannelse (epx). Parterne er enige om, at drøftelserne i relation til epX igangsættes, når indholdet i lovændringerne, som epX forudsætter, er kendt for parterne

19. Hjemmel til faglige bedømmelsesudvalg ved Det Kongelige Danske kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding

Parterne er enige om at tilføje et nyt bilag om vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg til protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og forskningsministeriet, *jf. bilag R*.

20. Forhøjelse af tillæg til lektorer, seniorforskere, seniorrådgivere og projektseniorforskere

Parterne er enige om at forhøje tillægget til lektorer, seniorforskere, seniorrådgivere og projektseniorforskere.

Som konsekvens heraf foretages følgende ændringer:

I protokollat til overenskomst for akademikerne i staten om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter:

§ 5, stk. 2, ændres til:

"Stk. 2. Til lektorer/ seniorforskere ydes et særligt tillæg på 93.282 kr. årligt."*

§ 9, stk. 2, ændres til:

"Stk. 2. Til seniorrådgivere ydes et særligt tillæg på 93.282 kr. årligt."*

I protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet:

§ 2 ændres til:

"Til lektorer udgør tillægget følgende årlige beløb: 93.282 kr."*

I protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner:

§ 11 ændres til:

"Til seniorforskere ydes et særligt tillæg på 93.282 kr. årligt."

I protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer mv. under Kulturministeriet:

§ 1 ændres til:

"Tillæg udgør følgende årlige beløb:

*Videnskabelig assistent 37.200 kr.**

*Forsker 49.300 kr.**

*Projektforsker 49.300 kr.**

*Postdoc 49.300 kr.**

*Seniorforsker 93.282 kr.**

*Projektseniorforsker 93.282 kr.**

Seniorrådgiver 93.282 kr."*

I protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS):

§ 2, stk. 3, ændres til:

"Til seniorforskere ydes et særligt tillæg på 93.282 kr. årligt."

Tilføjelse til § 9, stk. 3:

Dog ydes seniorrådgiverne et særligt tillæg på 93.282 kr. årligt

I protokollat om visse ansættelsesvilkår for akademiske civile forskere og undervisere ved Forsvarsakademiet:

§ 1 ændres til:

"Tillæg udgør følgende årlige beløb:

*Adjunkt/forsker 49.300 kr.**

Lektor/seniorforsker 93.282 kr."*

I protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved Veterancentrets videncenter (Forsvarsministeriet)

§ 2, stk. 2, ændres til:

"Til seniorforskere ydes et særligt tillæg på 93.282 kr. årligt"*

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2027.

21. Ændring af regler for afvikling af afspadsering

Parterne er enige om at ændre § 14, stk. 5, 3. pkt., i overenskomst for akademikere i staten og i overenskomst for læger i staten til følgende:

"Afspadsering kan efter aftale med den ansatte udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet."

22. Partsfælles drøftelse om overenskomstøkonomiske principper for modregning

Parterne er enige om, at der i perioden drøftes generelle regneprincipper, herunder modregning i forbindelse med beregning af centrale lønforbedringer. Drøftelserne skal være afsluttet senest ved udgangen af juni 2028.

V. Overenskomst for akademikere i staten

1. Karriereveje for akademikere i staten

Parterne er enige om, at der indføres en ny stillingskategori i overenskomst for akademikere i staten som faglig ekspert, *jf. bilag S*. Intentionen med den nye stillingskategori er i højere grad at understøtte specialistkarriereveje for de akademiske medarbejdere i staten.

Stillingen som faglig ekspert er et alternativ til ledelse som karrierevej og afgrænses til de fagligt dygtigste chefkonsulenter, som har en faglig ekspertise og erfaring, der rækker væsentligt ud over det sædvanlige for chefkonsulenter. Stillingen er forbeholdt medarbejdere, der varetager forretningskritiske funktioner på et ministerområde, og som samtidig har en høj grad af specialistviden, som ellers skulle indhentes eksternt. Oprettelsen af og oprykning til faglig ekspert besluttet lokalt af ledelsen.

Parterne har derudover ved OK26 drøftet potentialet i at nytænke karriereveje for akademikere i staten. Parterne er derfor enige om, at man i overenskomstperioden skal drøfte fremtidige stillingskategorier for akademikere. Den nye model skal skabe rammerne for, at overenskomstens stillingskategorier i højere grad afspejler et moderne/tidssvarende akademisk arbejdsmarked og som understøtter rekruttering og fastholdelse af højt specialiseret arbejdskraft.

Periodeprojektet kan resultere i en model, som kan danne grundlag for forhandlingerne ved OK29.

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

Pr 1. april 2026 optages Danske Bioanalytikere som part i overenskomst for akademikere i staten.

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

Der foretages følgende tilføjelser til overenskomsten:
Professionsbacheloruddannede bioanalytikere tilføjes i § 4, stk. 2, nr. 2.

Bioanalytikere tilføjes i AC-overenskomstens bilag 6, uddannelses- og forskningsministeriets område, punkt 30d.

Overgangsordning

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

professionsbacheloruddannelse som bioanalytiker overgår til det aftalte basislønforløb, jf. § 4, stk. 2. Herudover kan der lokalt indgås aftale om tillæg.

Allerede ansatte, som ved overgang til det nye basislønforløb kan imødesee en lønnedgang, ydes et udligningstillæg, som udfases i forbindelse med senere centralt aftalte lønforbedringer.

Allerede ansatte med en højere pensionsprocent end 18,07 % ydes et pensionsudligningstillæg, som udligner forskellen mellem det hidtidige og nye pensionsbidrag. Pensionsudligningstillægget modregnes i fremtidige pensionsstigninger.

Tjenestemandslignende ansatte bevarer hidtidige vilkår, jf. Aftale af 13. februar 2006 om pensionsforhold for tjenstemands- og tjenestemandslignende ansatte lærere.

3. Erhvervskandidatstuderende

Kandidatreformen har åbnet op for, at flere erhvervskandidatstuderende kan ansættes på de statslige arbejdspladser. Parterne har en fælles interesse i at understøtte de statslige arbejdspladser kendskab til den nye ordning for erhvervskandidatstuderende.

Akademikerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er enige om et fælles periodeprojekt om de erhvervskandidatstuderende, der ansættes på overenskomst for akademikere i staten.

Periodeprojektets mål er at styrke de statslige arbejdspladser kendskab til ordningen for erhvervskandidatstuderende og skal identificere og understøtte, hvordan de statslige arbejdspladser kan bidrage til at skabe gode rammer for arbejdsliv og studieliv for erhvervskandidatstuderende.

Parterne vil indhente fælles viden og erfaringer og dermed styrke parternes videre dialog om erhvervskandidatstuderende på de statslige arbejdspladser. Som led i dette vil parterne i fællesskab besøge forskellige statslige arbejdspladser. Med afsæt i den fælles viden drøfter parterne fælles initiativer, der skal vejlede og inspirere de statslige arbejdspladser.

Muligheden for at samarbejde med andre aktører om projektet afsøges.

4. Ændring af trinforløb for bygningskonstruktører

Parterne er enige om at ændre basislønforløbet for professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører, jf. overenskomst for akademikere i staten, § 4, stk. 2.

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

Allerede ansatte overgår til det nye lønforløb med indplacering svarende til deres anciennitet.

Ændringen har virkning fra den 1. april 2027.

5. Forhøjelse af farmaceuttillæg

Parterne er enige om at forhøje tillægget til farmaceuter på nyt lønsystem.

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

Bilag 6, afsnit A, Samtlige ministerier, pkt. 5 ændres til:
"Til farmaceuter på nyt lønsystem ydes et tillæg på 16.675 kr."

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2027.

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

Parterne er enige om at indskrive barselsvilkår for adjunkter på professionshøjskoler og erhvervsakademier i overenskomst for akademikere i staten.

Som følge heraf tilføjes en ny bestemmelse i afsnit IV. Professionshøjskoler, erhvervsakademier mv. under Uddannelses- og forskningsministeriet, afsnit, 30a og V. VII Maritime uddannelsesinstitutioner (maskinmesterskoler, maritime uddannelsescentre og navigationsskoler), afsnit 40 i bilag 6 til AC-overenskomsten lydende:

"Adjunkt

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges adjunktansættelsesperioden efter ansøgning fra medarbejderen svarende til fraværperiodens længde.

Adjunktansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov.

Adjunktperioden kan efter ansøgning endvidere forlænges ved længerevarende sygdom."

7. Undervisere på professionsmasteruddannelser i stillingsstrukturen

Parterne har drøftet aftale af 26. marts 2025 om reform af professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelserne i Danmark.

Som følge heraf er parterne enige om at optage drøftelser i overenskomstperioden, hvis der i bekendtgørelse om stillingsstruktur for undervisere ved videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner sker ændringer for de undervisere, der er omfattet af overenskomst for akademikere i staten.

8. Tillæg til lektorer i forfremmelsesprogram til docent

Parterne er enige om, at lektorer omfattet af forfremmelsesprogram til docent i henhold til den enhver tid gældende stillingsstruktur for området (for nuværende BEK nr. 414 af 27. april 2025 om stillingsstruktur for undervisere ved videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner) ydes et tillæg på 28.000 kr. årligt (31. marts 2012 niveau).

Som følge heraf er parterne enige om at tilføje følgende:

Til punkt 30a afsnit IV. Professionshøjskoler, erhvervsakademier mv. i bilag 6 til overenskomst for akademikere i staten:

”Til lektorer omfattet af forfremmelsesprogram til docent ydes, ud over tillægget til lektorer et tillæg på 28.000 kr. årligt (31. marts 2012 niveau).”*

Til punkt 40 afsnit V. VII. Maritime uddannelsesinstitutioner (maskinmesterskoler, maritime uddannelsescentre og navigationsskoler) under Undervisere ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser i bilag 6 til overenskomst for akademikere i staten:

”Til lektorer omfattet af forfremmelsesprogram til docent ydes, ud over tillægget til lektorer et tillæg på 28.000 kr. årligt (31. marts 2012 niveau).”*

Parterne er enige om, at tillægget ydes tilsvarende til lektorer, som er omfattet af overgangsordninger i bilag 6, IV. Professionshøjskoler, erhvervsakademier samt V. VII. Maritime uddannelsesinstitutioner og som omfattes af forfremmelsesprogram til docent.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2027.

9. Kliniske lektorer og professorer på universiteterne

Parterne er enige om at aftale løn- og ansættelsesvilkår for nye faggrupper på det kliniske område på universiteterne, hvis disse omfattes af bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter. De nye faggrupper ydes et lønniveau svarende til allerede ansatte kliniske lektorer og professorer.

Parterne er enige om, at arbejdet kan påbegyndes snarest muligt efter, ændringerne i stillingsstrukturen vedtages.

10. Oprettelse af professorstillinger i lønramme 38

Parterne er enige om at forhøje antallet af professorstillinger i lønramme 38 på Uddannelses- og forskningsministeriets området med 50 stillinger.

Der er med forhøjelsen i antallet af professorstillinger i lønramme 38 ikke tiltænkt en ændring i praksis for institutionerne.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2027.

11. Modernisering af professorers lønforhandlingsregler

Parterne er enige om at modernisere professorers lønforhandlingsregler.

Som følge heraf tilføjes der nyt stk. 3-5 til § 6 i protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter:

"Stk. 3. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte.

Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde

Stk. 4. Aftaler om varige eller midlertidige tillæg indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Stk. 5. Såfremt vedkommende ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation."

VI. Andre overenskomster

1. Aftale om ansættelse af overlæger i staten

Parterne er enige om at indgå en ny aftale for overlæger i staten, jf. **bilag T**.

Aftalen er gældende fra 1. april 2027.

2. Overenskomst for læger i staten

2.1. Præcisering af dækningsområde i bilag 4

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

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

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

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

Parterne er enige om at tilføje et nyt punkt 12 til overenskomst for læger i staten, bilag 5 om militære reservelæger i Forsvaret:

”12. Barsel

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

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

Ændringerne er gældende fra 1. april 2026.

3. Overenskomst for eksterne lektorer og timelærere ved professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademiker og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet

3.1. Studenterundervisere

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

Det er parternes hensigt, at disse skal omfattes af overenskomst for eksterne lektorer og timelærere ved professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademiker og maritime uddannelsesinstitutioner m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet (Akademikernes forhandlingsområde). Parterne er enige om at drøftelserne optages snarest muligt efter forligets indgåelse og afsluttes inden 31. juli 2026.

Medarbejder- og Kompetencen forudsætter, at Akademikerne, LC og CO10 har opnået enighed om fastlæggelsen af, hvilke organisationer der er forhandlingsberettigede for de enkelte grupper af studenterundervisere.

4. Delegerede aftaler

4.1. Danske bioanalytikere i Forsvaret

Personelkommandoen og Danske Bioanalytikere er enige om at indgå en ny overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for bioanalytikere med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder, *jf. bilag U*.

Aftalen er gældende fra 1. april 2026.

4.2. Ændring af aftale for dyrlæger i kødkontrollen

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, Styrelsen for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri og Den Danske Dyrlægeforening er enige om at forny Cirkulære om protokollat til overenskomst for akademikere i staten om Fødevestyrelsens dyrlæger ved eksportslagterier mv. pr. 1. april 2026, *jf. bilag V*.

Udgiftsdrivende ændringer har virkning fra 1. april 2027.

4.3. Ændring af aftale for DOKS

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

af DOKS-organister samt rektorer og faste lærere samt tjenestemænd på kirkemusikskolerne på folkekirkens område pr. 1. april 2026, *jf. bilag X*.

4.4. Aftale om treklangen – pædagogiske konsulenter, specialkonsulenter, undervisningskonsulenter, undervisningsinspektører og chefkonsulenter i Undervisningsministeriet

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

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

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2027.

4.5. Aftale om fagkonsulenter beskikket af Børne- og Undervisningsministeriet

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

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

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2027.

VII. Dækningsområde

Forhandlingsresultatet omfatter de overenskomster mv., der er nævnt i køreplansaftalen mellem Finansministeriet og Akademikerne.

VIII. Tvistigheder

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

IX. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

København, den 11. februar 2026

Akademikerne
Tomas Kepler

Finansministeriet
Nicolai Wammen