

Juni 2024

OK24 resultatet

Gennemgang af CFU-forliget og tilhørende organisationsaftaler - kontorfunktionærer, it-medarbejdere, pedeller, kantineledere, køkkenmedhjælpere, skolerengøringsassistenter m.fl. i gymnasieskolen

I det følgende gennemgås overenskomstresultatets betydning for kontorfunktionærer, it-medarbejdere, pedeller, kantineledere, køkkenmedhjælpere, skolerengøringsassistenter m.fl. i gymnasieskolen, som er de gruppe, der er omfattet af CFU-forliget og de tilhørende organisationsaftaler.

Mere information om resultatet fra OK24 kan findes i [Medarbejder- og Kompetencestyrelsens fakta-ark om OK24](#) samt på [Medarbejder- og Kompetencestyrelsens side om OK24](#).

Bemærk, at der ikke er hjemmel til at administrere efter de aftalte overenskomstresultater, for der er udsendt cirkulærer, der pålægger institutionerne at følge aftalerne.

Notatet vil løbende blive opdateret med links til cirkulærer. Derudover anbefales skolerne at abonnere på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens nyhedsbrev: [Abonnér på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens nyhedsbreve \(medst.dk\)](#)

Overenskomstresultatet gælder for perioden 1. april 2024 - 31. marts 2026.

Fælles regler for alle CFU-områderne

Rammen for lønudviklingen i overenskomstperioden 1. april 2024 - 31. marts 2026

Pct.	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	I alt
1. Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
2. Andre formål	0,11	0,89	0,00	1,00
3. Skøn for reguleringsordningen	1,06	0,04	0,00	1,10
5. Økonomisk ramme	6,00	2,20	0,20	8,40

Ændringer med ikrafttræden 1. april 2024

Tillidsrepræsentanter

I aftale om tillidsrepræsentanter m.v. indsættes nye bestemmelser [link til opdateret aftale]:

- Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden (nyt stk. 5 i § 3).
- Pligt til efter nyvalg/genvalg m.v. at drøfte fordelingen af tidsbruget mellem tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver, og de opgaver der følger af hvervet som tillidsrepræsentant (ændringer af § 6, stk. 3 og 4).

Yderligere lønret under orlov efter barselsaftalen

Lønretten til far/medmor øges med 3 uger i fraværsperioden efter den 10. uge efter fødslen.

Tilsvarende øges antallet af uger til adoptanter med 3 uger i alt. Den aftalte fordeling af lønuger i administrationsgrundlaget omfordes, så der udover 6 ugers lønret til deling er 10 ugers lønret til den ene adoptant og 10 ugers lønret til den anden adoptant (tidligere mandlige adoptant) i fraværsperioden efter den 10. uge efter modtagelsen.

Lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) øges med 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder) øges med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.

Formuleringen i barselsaftalens § 13 om pensionsbidrag ændres til følgende:

”§ 13. Pensionsbidrag

Under fravær uden løn indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til mors, fars/medmors og adoptants pensionsordning i op til 32 ugers fravær, der følger af barselslovens § 9, stk. 1, og barselslovens § 8, stk. 7, jf. § 9, stk. 1.”

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har på deres infomøder om OK24 oplyst, at pensionsindbetaling under ulønnet orlov dermed afgrænses til alene at være en rettighed for mor, far/medmor eller adoptant. Dette som følge af adgangen til at overdrage orlov til andre end de i bestemmelsen nævnte personer (dvs. forældrene til barnet).

Ændringerne gælder for børn født/modtaget 1. april 2024 eller senere. [link til opdateret administrationsgrundlag og opdateret barselsvejledning]

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse forhøjes med 0,52 procentpoint til 2,02 pct. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023 om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag for ansatte, der har krav på den forhøjede særlige

feriegodtgørelse, samt for øvrige ansatte hvor tilsvarende måtte være gældende. Link til [Cirkulære om aftale om ferie](#)

NB. For ansatte, der er omfattet af § 3 i lov nr. 214 af 6. marts 2023, og **ikke** kompenseres på anden vis, fx via ferieaftalen, gælder cirkulære om Udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023. Link til [Cirkulære om udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023](#)

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har på deres infomøder om OK24 præciseret, at den forhøjede særlige feriegodtgørelse følger de gældende regler for særlig feriegodtgørelse, jf. ferieaftalen, dvs. medarbejdere, der har ret til ferie med løn efter ferieaftalen, har ret til den forhøjede særlige feriegodtgørelse.

Øvrige ansatte er, medmindre andet er aftalt, fortsat omfattet af ret til ferietillæg på 1 pct. samt løntillægget på 0,45 pct.

Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

Ansatte har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om størrelsen på den forhøjede indbetaling, samt i hvilken periode forhøjelsen skal indbetales. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har på deres infomøder om OK24 bemærket, at ansættelsesmyndigheden således kan lave lokale retningslinjer, der gør det lettere for ansættelsesmyndigheden at håndtere indbetalingen af ekstraordinære bidrag.

Bestemmelsen vil fremgå af OAO-fællesoverenskomsten § 7 [Link til opdateret OAO-fællesoverenskomst].

Ændringer i aftale om seniorordninger

Der foretages ændringer reglerne om fastholdelsesbonus i § 11 i aftale om seniorordninger [link til aftale om seniorordninger], herunder:

- Fastholdelsesbonusen udbetales sammen med lønudbetalingen i tilknytning til det aftalte tidspunkt. Fremadrettet er udbetalingen af bonusen dermed ikke betinget af, at den ansatte fratræder stillingen.
- Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, udbetales der en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen. Fastholdelsesbonusen bortfalder dog, hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt som følge af ansøgt afsked eller afsked på grund af strafbart forhold eller anden misligholdelse fra den ansattes side.

Ændringer med ikrafttræden 1. april 2025.

Øget fleksibilitet - valgfrihed mellem løn, pension og opsparingsordning

Der indføres valgfrihed mellem pensionsbidrag, løn og opsparing. Ændring indsættes i en ny § 7 a i OAO-Fællesoverenskomsten. [link til opdateret OAO-fællesoverenskomst]

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordning. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har på deres infomøder om OK24 bemærket:

- At den ansatte kan vælge/ændre valg 1 gang om året
- At pensionselskaberne under forhandlingerne bekræftede, at dette er muligt, men at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen ikke ved, hvordan pensionselskaberne vil sammensætte produktet, herunder om der vil være bindinger på udbetaling m.v.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen forventer at afholde særskilte informationsmøde om aftalen ultimo 2024/primo 2025.

Det bemærkes, at der ikke er skabt ny ret til frihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Tillidsrepræsentanter

I aftale om tillidsrepræsentanter indsættes ny bestemmelse [link til opdateret aftale]:

- Om pligt til efter anmodning at optage forhandlinger om tillidsrepræsentantstruktur på institutioner, der er placeret på flere geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100. (Ny § 2 a)

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har på deres infomøder om OK24 oplyst, at det endnu ikke er afklaret, hvad der forstås ved ”flere geografisk spredte lokaliteter”. Dette vil blive afdækket inden aftalens ikrafttræden.

Forhøjelse af pension

Pensionsprocenten forhøjes med 0,97 procentpoint i en række overenskomster og aftaler. [indsæt link til opdateret OAO-Fællesoverenskomst]

NB: OAO-fællesoverenskomsten fremgår direkte af bilag O, men der fremgår følgende: *”Pensionsbidragsforhøjelsen har desuden gennemslagskraft for en række overenskomster og aftaler, der ikke fremgår af det ovennævnte.”*

Ændringer med ikrafttræden 1. maj 2025

Øget fleksibilitet - opsparing af frihed

Der er indgået aftale om opsparing af frihed til senere afvikling, fx i forbindelse med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejser. Opsparingen kan bestå af afspadsering og særlige feriedage. [Link til aftale]

Den ansatte kan opspare afspadsring optjent som godtgørelse for overarbejde samt deltidsansattes mertid op til fuld tid (§ 8 i Statens Arbejdstidsaftale), merarbejde (§ 9 i Statens Arbejdstidsaftale), konverteret ulempegodtgørelse (§ 13, stk. 2, i Statens Arbejdstidsaftale) m.v.

Den ansatte kan desuden opspare særlige feriedage, der er optjent i henhold til ferieaftalen. Den ansatte skal give meddelelse om opsparing inden 1. september i afholdelsesperioden for særlige feriedage.

Der kan til enhver tid maksimalt være opsparet frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 dage efter reglerne om opsparing af afspadsring optjent som godtgørelse for overarbejde m.v.

Den opsparede frihed kan afvikles i timer eller dage.

Tidspunktet for afvikling af den opsparede frihed fastlægges på følgende måde:

- Afvikling af opsparet frihed svarende til op til otte dage pr. kalenderår og med op til to dage i sammenhæng fastlægges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.
- Afvikling af øvrig opsparet frihed fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Der henvises til aftalen for yderligere ift. løn under afvikling af ferie, sygdom ved afvikling, forhold ved fratræden m.v.

Medarbejder - og Kompetencestyrelsen har på deres infomøder om OK24 oplyst, at medarbejderen som noget nyt har fået øget indflydelse på tidspunktet for afviklingen af den opsparede frihed, og at arbejdsgivers mulighed for varsling af den opsparede frihed ophører for de dage, der er indsat på kontoen. Dog er der et krav om, at afviklingen af friheden skal være forenelig med tjenesten - det er endnu uafklaret, hvad der er indeholdt i "forenelig med tjeneste".

Specielle regler for de enkelte områder

Resultatpapirerne fra de respektive organisationsforhandlinger i 2024 findes på Medarbejder og Kompetencestyrelsens hjemmeside: [Resultatpapirer OK24 \(medst.dk\)](#)

Køkkenmedhjælper i staten - Resultatpapir - Køkkenmedhjælper i staten (medst.dk)

Aftalen fornys pr. 1.april 2024 og indeholder lønforbedringer i form af ændringer af basislønnen efter §§ 4,5 og 7, samt forhøjelse af pensionsats fra 15 pct. til 16 pct.

Udgiftskrævende ændringer har virkning fra 1. april 2025.

[Kantineledere - Resultatpapir - Kantineledere \(medst.dk\)](#)

Aftalen fornys pr. april 2024 og indeholder forhøjelse af pensionssats fra 15 pct. til 16,08 pct. Udgiftskrævende ændringer har virkning fra 1. april 2025.

[OAO-fællesoverenskomsten: Afskaffelse af minipension - Resultatpapir - Minipension \(medst.dk\)](#)

Minipensionen afskaffes pr. 1. april 2024. Aftalen indebærer en ændring af OAO-fællesoverenskomstens § 7.

Indtil OAO-S-fællesoverenskomsten er offentliggjort skal skolerne følge de nugældende regler. Herefter skal ændringen udmøntes med tilbagevirkende kraft.

Hvis der i den enkelte ansættelseskontrakt er indskrevet en konkret angivelse af pensionsbidragsprocenten (og uden en nærmere henvisning til OAO-S-fællesoverenskomsten) skal pensionsprocenten ændres enten i selve ansættelseskontrakten eller i et tillæg hertil, jf. cirkulære om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Er der i ansættelseskontrakten indskrevet en henvisning til den til enhver tid gældende pensionsbidragsprocent i OAO-S-fællesoverenskomsten, skal skolerne ikke gøre noget. Det skyldes, at der ikke skal orienteres om ændringer i ansættelsesvilkårene, som er angivet ved henvisning til overenskomst, og som følger af overenskomstændringer.

Ved nyansættelser er det op til skolerne at beslutte, hvorvidt der skal fremgå en konkret pensionsbidragsprocent i ansættelseskontrakten, eller om denne blot skal angives med henvisning til den til enhver tid gældende OAO-S-fællesoverenskomst. Det anbefales dog, at skolerne i ansættelseskontraktens afsnit om pension under alle omstændigheder henviser til den til enhver tid gældende pensionsbidragsprocent i OAO-S-fællesoverenskomsten, da de således ikke skal foretage yderligere ændringer ved offentliggørelsen af den nye OAO-S-fællesoverenskomst.