



OK21 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 grupper, der er omfattet af CFU-forliget og de tilhørende organisationsaftaler.

Mere information om resultatet fra OK21 kan findes i [Medarbejder- og Kompetencestyrelsens faktaark om OK21](#) samt på [Medarbejder- og Kompetencestyrelsens side om OK21](#).

Fælles regler for alle CFU-områderne

Rammen for lønudviklingen i overenskomstperioden 1. april 2021 – 31. marts 2024

Der er aftalt en samlet økonomisk ramme på 6,75 pct. Herunder er der aftalt generelle lønforbedringer på 4,42 pct. og en skønnet reststigning på 1,5 procent i den kommende 3-årige overenskomstperiode:

Den økonomiske ramme (pct. af løn pr. 31.3.2021)

	1/4 2021	1/10 2021	1/4 2022	1/10 2022	1/4 2023	1/10 2023	I alt
Generelle lønstigninger	0,80	0,30	1,19	0,30	1,48	0,35	4,42
Andre formål	-	-	0,2	-	-	-	0,2
Skøn for reguleringsordningen (udmøntes 1/4 2022 og 1/4 2023)	-	-	0,36	-	0,27	-	0,63
Skøn for reststigning		0,5		0,5		0,5	1,5
I alt							6,75

Reststigningen er statens samlede forventning til den lokale løndannelse, anciennitetsbestemte lønstigninger mm. for samtlige statslige arbejdspladser.

Midler til særlige formål – attraktive arbejdspladser og udvikling af lønsystemet

Der er afsat 0,2 pct. af lønsummen til særlige formål. De særlige formål vedrører dels et partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser og dels et periodeprojekt om videreudvikling af statens nye lønsystemer.

For at understøtte udvikling af de enkelte arbejdspladser som attraktive og bæredygtige bliver det en del af overenskomstgrundlaget, at det skal sikres, at emnet indgår i de lokale drøftelser for derved at styrke det lokale samarbejds- og aftalerum.

Tilsvarende indsættes der som led i videreudvikling af statens lønsystemer et nyt § 12, stk. 5 i rammeaftalen for nye lønsystemer, der fastsætter, at tillidsrepræsentanten skal have relevante lønoplysninger ifm. de årlige lønforhandlinger:

”Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.”

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet, at indsættes følgende cirkulærebemærkning:

”Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.”

Ændringer i ydelsessammensætningsaftalen

Der foretages en række ændringer og præciseringer i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte). Ændringerne vedrører blandt andet mulighed for at etablere sundhedsordninger.

Minipension

Aldersgrænsen på 25 år udgår og karenperioden nedsættes fra 4 til 2 år i OAO-S fællesoverenskomstens § 7, stk. 2. Tilsvarende gælder for aftaler og overenskomster, der har en tilsvarende bestemmelse.

Gruppeliv

Aftalen om gruppeliv præciseres vedrørende arbejdsgivers orienteringer til de ansatte samt at børnesummen hæves fra 21 år til 24 år.

Seniorbonus

Fra og med det kalenderår, hvor man fylder 62, får de ansatte ret til seniorbonus på 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn. Ordningen er et supplement til de eksisterende muligheder for fastholdelse af seniorer. Ordningen er fleksibel og individuelle behov kan imødekommes. Seniorer kan derfor konvertere seniorbonussen til to fridage eller 0,8 pct. pensionsindbetaling.

Ordningen har virkning fra 1. april 2022. Nye bestemmelser om seniorbonus vil blive indskrevet i overenskomstgrundlaget. De er beskrevet i [bilag D](#) i CFU-forliget.

Styrket seniorindsats

Seniorindsatsen styrkes ved, at der lokalt skal være rum til at prioritere, hvilke indsatser og redskaber der er behov for at bringe i spil. Der er aftalt nogle konkrete initiativer, der skal understøtte en styrket seniorindsats:

- Det skal fremgå af personalepolitikken, hvordan gymnasiet vil udvikle og fastholde seniorer.
- Seniorindsatsen skal drøftes i samarbejdsudvalget, hvor der også kan fastsættes retningslinjer for den. Drøftelsen kan tages ifm. øvrige personalepolitiske drøftelser, f.eks. om strategisk kompetenceudvikling.
- Der er afsat en særlig pulje af midler til strategisk kompetenceudvikling af seniorer med henblik på at udvikle dem og sikre deres værdi. Overenskomstens parter laver en nærmere beskrivelse af denne del af aftalen, og der vil også være et særligt fokus på at følge op på, hvordan det går med strategisk kompetenceudvikling af seniorer.
- Den gældende aftale gennemskrives og opdeles i henholdsvis en senioraftale og en fratrædelsesaftale.
- Der laves konkrete ændring i senioraftalen om tilbud til dem der er fyldt 60 år om at drøfte seniorperspektivet ifm. med medarbejderudviklingssamtalen samt at aldersgrænsen for retræte hæves fra 55 til 58 år.
- Der laves en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.

Kompetenceudvikling

Den Statslige Kompetencefond og aftalen om kompetenceudvikling videreføres med samme økonomiske ramme som i forrige overenskomstperiode. Herudover er der aftalt en særlig indsats vedrørende kompetenceudvikling af seniorer.

Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø fortsættes uændret. Den har til formål at understøtte ledere med personaleansvar i at skabe og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø.

Grønomstilling

Der skal sendes et signal til de statslige arbejdspladser om, at det er vigtigt at drøfte, hvordan grønومstilling inkorporeres i opgaveløsningen og indretningen af arbejdspladsen. Medarbejderne skal inddrages gennem drøftelser i samarbejdsudvalget. Samarbejdssekretariatet vil understøtte institutionerne i arbejdet.

Medarbejderinddragelse i forbindelse med udbud, genudbud og udlicitering

Samarbejdsaftalen ændres, så det fremgår, at ledelsen skal informere samarbejdsudvalget om forventede beslutninger vedr. udbud, genudbud og udlicitering. Der vil i den sammenhæng blive lavet en nærmere beskrivelse af, hvad informationen omfatter.

Sorgorlov

For forældre og adoptanter udvides retten til løn under sorgorlov til indtil 26 uger efter et barns død, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år. Bortadopteres et barn inden den 32. uge, har hver af forældrene ret til løn under orlov i indtil 14 uger. Ved graviditetsbetinget sygdom efter fødslen udvides moderens ret til løn med hendes sygdomsperiode, dog højst til udgangen af den 46. uge efter fødsel. En ny bestemmelse om sorgorlov vil blive indskrevet i overenskomstgrundlaget. Den er beskrevet i [punkt 19](#) i CFU-forliget.

Tillidsrepræsentanters tidsforbrug

Tillidsrepræsentantsaftalen ændres, så det udover, at ledelsen og TR efter nyvalg og genvalg drøfter den normale fordeling af tidsforbrug til sædvanlige opgaver og opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, også fremgår, at en eventuel reduktion af sædvanlige opgaver drøftes.

Tjenesterejser

Tjenesterejsesaftalen præciseres vedrørende tjenesterejseres tilrettelæggelse, så det fremgår, at tjenesterejser tilrettelægges under hensyntagen til såvel den ansatte som tjenestestedets forhold.

Specielle regler for de enkelte områder

Resultatpapirerne lægges løbende ud på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens OK21-side: <https://www.medst.dk/arbejdsomraader/hr/overenskomstforhandlinger/resultatpapirer-ok21/>

Organisationsaftalen for HK-stat – kontorfunktionærer/it-medarbejdere

Tillidsrepræsentanter

Der er i overenskomstperioden afsat 5.234.337 kr. til uddannelse og efteruddannelse af tillidsrepræsentanter i HK Stat med henblik på at sikre tillidsrepræsentanters funktion og muligheder for at understøtte HK'erne i kompetenceudvikling. Puljen administreres af HK Stat og drøftes kvartalsvist med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Dækningsområde

Drøftelser om organisationsaftalens dækningsområde i relation til selvejende institutioner fortsættes i overenskomstperioden.

It-medarbejdere - HK eller PROSA

HK og PROSA drøfter i fællesskab en opdatering af hhv. organisationsaftalens bilag 11d (HK-Stat) og bilag 3d (PROSA) om det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten. Opdateringen skal ske inden aftalens underskrivelse.

<https://www.medst.dk/arbejdsomraader/hr/overenskomstforhandlinger/resultatpapirer-ok21/>

Organisationsaftalen for PROSA – it-medarbejdere

It-medarbejdere HK eller PROSA

HK og PROSA drøfter i fællesskab en opdatering af hhv. organisationsaftalens bilag 11d (HK-Stat) og bilag 3d (PROSA) om det institutionelle dækningsområde for it-aftalerne i staten. Opdateringen skal ske inden aftalens underskrivelse.

<https://www.medst.dk/arbejdsomraader/hr/overenskomstforhandlinger/resultatpapirer-ok21/>

Organisationsaftale for rengøringsassistenter, sanitører, specialarbejdere og visse erhvervsuddannede m.fl. – skolerengøringsassistenter og pedeller

Resultatpapiret er endnu ikke kommet.

Organisationsaftale for køkkenmedhjælpere i staten mv.

Resultatpapiret er endnu ikke kommet.

Organisationsaftale for kantineledere

Resultatpapiret er endnu ikke kommet.