

## Forhandlingsresultat på statens område

Fakta  
Årsværk

IDA/LSP  
8.835

Hovedelementerne i det 2-årige forlig på det statslige område, som IDA og Landinspektørforeningen er omfattet af:

**Tabel 1**

Økonomisk ramme på 8,80 pct. med reststigning på 0,0 pct. i 2024 og 0,4 pct. i 2025, fordelt på underliggende elementer

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	-	1,00
3. Skøn for reguleringsordning	1,06	0,04	-	1,10
4. Skøn for reststigning	0,00	0,40	-	0,40
<b>5. Økonomisk ramme</b>	<b>6,00</b>	<b>2,60</b>	<b>0,20</b>	<b>8,80</b>
<i>Privat lønskøn</i>	<i>5,40</i>	<i>3,40</i>		<i>8,80</i>
<i>Skønnet inflation</i>	<i>2,80</i>	<i>2,10</i>		<i>4,90</i>
<i>Forventet reallønsforbedring*</i>	<i>3,20</i>	<i>0,30</i>		<i>3,50</i>

### Generelle lønstigninger:

- De generelle lønforbedringer udgør 6,30 pct over en 2-årig periode
- Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen
- Hvis der i slutningen af 2025 konstateres ubalance mellem den statslige og private lønudvikling – positiv såvel som negativ – er der indgået aftale om en ekstraordinær lønforhandling i slutningen af 2025.

### Reguleringsordningen:

- Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2024 og 1. april 2025.
- Udmøntningen pr. 1. april 2024 baseres på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks, og udmøntningen pr. 1. april 2025 baseres på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.
- Det implicitte lønindeks tager ikke højde for, at staten ansætter flere højtlønnede, hvorved de samlede lønomkostninger stiger, selv om den enkelte medarbejder ikke får mere i løn. Ved at skifte indeks til det standardberegnet indeks tages der højde for, hvilke typer medarbejdere, der er ansat, og dermed vil reguleringsordningen udvise et mere retvisende billede, som sikrer parallelitet mellem lønudviklingen på det private og offentlige arbejdsmarked.

### **Pension:**

- Pensionsbidraget forhøjes med 0,97 pct. pr. 1. april 2025.
- Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag. Parterne er enige om at etablere en ret for ansatte til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende.

### **Øget fleksibilitet – opsparing af frihed:**

- Medarbejdere kan fra 1. april 2025 opspare frihed til senere afvikling, f.eks. i forbindelse med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejse.
- Opsparingen kan bestå af afspadsering og særlige feriedage.
- Medarbejderen kan opspare frihed svarende til 15 dage.

### **Øget fleksibilitet – valgfrihed mellem løn, pension eller opsparingsordning**

- Medarbejderen får valgfrihed for den del af pensionsbidraget der overstiger 15,0 pct.
- Medarbejderen kan vælge, om den valgfrie del af pensionsbidraget helt eller delvis skal udbetales som løn eller indbetales helt eller delvis på en opsparingsordning i tilknytning til medarbejderens pensionsordning.
- Ændringerne har virkning fra 1. april 2025.

### **Tillidsrepræsentanter:**

- Pr. 1. april 2024 gives der tillidsrepræsentanten mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.
- Efter nyvalg og genvalg drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten dennes tidsforbrug til sædvanlige opgaver og de opgaver der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, herunder behovet for en reduktion af de sædvanlige opgaver. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet, dog normal mindst én gang årligt. Ændringen gælder pr. 1. april 2024.
- I situationer hvor institutioner er placeret på flere geografisk spredte lokationer eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100 er der med virkning fra 1. april 2025 pligt til at optage forhandlinger om tillidsrepræsentantstrukturen, hvis der fremsættes anmodning om det.

### **Barsel:**

- Lønretten til far/medmor øges med 3 uger i fraværperioden efter den 10. uge efter fødslen
- Lønretten til adoptanter øges med 3 uger i alt.
- Lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) øges med 13 uger til hver under forudsætning af, at lovforslag nr. L96 om ændring af barselsloven vedtages i sin helhed. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.
- Lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forældre på tidspunktet for fødslen (solo-forældre) øges med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forældre ved modtagelsen.
- Ændringerne gælder for børn født 1. april 2024 eller senere.

### **Særlig feriegodtgørelse:**

- Den særlige feriegodtgørelse øges med 0,52 pct. til 2,02 pct. pr. 1. april 2024. Samtidig ophører udbetaling af det lovfastsatte løntillæg på 0,45 pct som følge af afskaffelsen af Store Bededag.

### **Tillæg til Special- og chefkonsulenter i departementer:**



- Special- og chefkonsulenter i departementer ydes pr. 1. april 2025 et pensionsgivende tillæg på 20.000 kr. årligt (niveau 31. marts 2012).

#### **Den Statslige Kompetencefond:**

- Den statslige kompetencefond videreføres

#### **Etablering af udviklingsfond:**

- Der etableres pr. 1. april 2026 en udviklingsfond som skal understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det statslige område

#### **Ændringer i aftale om seniorordninger:**

- Parterne er enige om at foretage ændringer i reglerne om fastholdelsesbonus.
- 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

#### **Samarbejde om implementering og brug af AI:**

- Der igangsættes i overenskomstperioden en flersporet indsats som skal danne grundlag for drøftelser af relevante aftaler og bidrage til, at implementering og brug af kunstig intelligens på de statslige arbejdspladser sker på en hensigtsmæssig måde.

#### **Videreudvikling af statens lønsystemer:**

- Arbejdet med videreudvikling af statens nye lønsystemer fortsætter.

#### **Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø**

- Parterne er enige om at fortsætte den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA) i den kommende overenskomstperiode.

#### **Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige arbejdspladser**

- Parterne er enige om at videreføre Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser

#### **Underviserarbejdstid:**

- Overenskomstens bestemmelse om jævn arbejdsbelastning suppleres med et krav om, at hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge, drøfter leder og underviser ud over arbejdets omfang også eventuelt behov for at ændre i opgaveporteføljen for at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

#### **Uddannelses- og forskningsområdet:**

- Medarbejdere med en udenlandsk akademisk uddannelse inkl. opnået ph.d.-grad der ansættes på universiteter, højere læreanstalter og forskningsinstitutioner, og hvor ansættelsen forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau, indplaceres i basislønforløbet 4,5,6,8, hvor løntrin 4 er 2-årigt. Ændringerne har virkning fra 1. april 2025.
- Fra 1. april 2025 kan der aftales forlængelse af den enkelte ph.d.-stipendiats ansættelsesperiode på grund af helt ekstraordinære og individuelle forhold, som det ikke har været muligt at forudse, og som ikke kan tilskrives den pågældende ph.d.-stipendiat.



**Det nukleare beredskab:**

- Aftale mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og IDA om Barsebäck-beredskab fornys pr. 1. april 2024.
- Aftalens tillæg gøres pensionsgivende for alle grupper og ugesatsen forhøjes til 6.700 kr. (niveau 31. marts 2012) pr. 1. april 2025.

**Chefområdet:**

- For chefer ansat på åremål, der ikke er sikret varig ansættelse ved afsked fra åremålsstillingen, kan fratrædelsesvilkår ikke være af mindre værdi end den fratrædelsesgodtgørelse, som den ansatte måtte være berettiget til efter reglerne i vedkommende aftale eller overenskomst ved varig ansættelse i åremålsstillingen.
- For chefer ansat i henhold til rammeaftale om kontraktansættelse af chefer forhøjes grundlønnen fra 1. april 2024 for stillinger indplaceret i gruppe 1 og 2.

**Cheftale på universiteterne:**

- Parterne vil i overenskomstperioden optage drøftelser om en cheftale på universiteter og kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet med henblik på, at drøftelserne afsluttes senest ved OK26.