

## **FORHANDLINGS PROTOKOL**

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg har ført forhandlinger om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2013.

Der er i den forbindelse opnået enighed om, at nedenstående bestemmelser med tilhørende bilag skal indgå i resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg.

Enighed om resultatet af forhandlingerne er fra Finansministeriets side betinget af, at der tillige opnås enighed om kravene vedrørende arbejdstid på undervisningsområdet (FMC-G-1 og FMC-G-2).

De relevante parter fortsætter forhandlingerne om disse krav.

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

### **I. Overenskomst-/aftaleperiode**

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 2 år fra 1. april 2013/overenskomsternes eventuelle senere udløbstidspunkt.

### **II. Generelle lønforhøjelser**

Med virkning fra 1. april 2013 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,82 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2013.

Med virkning fra 1. april 2014 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,80 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2013.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

### **III. 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 den nuværende sektorafgrænsning i lighed med OK11-perioden.
- c) Danmarks Statistik er i gang med en omlægning af lønindeksene, så indeksene fremadrettet følger nationalregnskabets afgrænsning. Det kan have betydning for statens afgrænsning i statistikken. Når den nye afgrænsning kendes, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks. Ved øvrige omlægninger af lønindeks, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne ligeledes drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks.
- d) Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

### **IV. Andre formål**

#### **1. Tillid og samarbejde**

##### **Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten og partsprojekt om tillid og samarbejde på statslige arbejdspladser**

Et velfungerende og løsningsorienteret lokalt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er afgørende for at opnå gode statslige arbejdspladser, der har fokus på kerneopgaven og er præget af kvalitet i opgavevaretagelsen, trivsel, fornyelse og effektivitet.

Parterne har gjort samarbejdsaftalen mere operationel og brugervenlig for at fremme et konstruktivt lokalt samarbejde baseret på tillid og dialog. Aftalen skal give det bedst mulige afsæt for, at samarbejdsudvalget med udgangspunkt i de konkrete udfordringer, behov og vilkår beskæftiger sig med det, der er relevant for den enkelte arbejdsplads og dens fremtid, *jf. bilag B*.

CFU og Finansministeriet ønsker i fællesskab i overenskomstperioden at øge fokus på tillid og samarbejde, herunder social kapital, faglighed, kvalitet og godt psykisk arbejdsmiljø på de statslige arbejdspladser. Parterne har på denne baggrund aftalt at iværksætte

et fælles projekt med fokus på at indsamle viden og erfaringer fra forskning og best practice på området, herunder viden om effekten af indsatser for tillid og samarbejde, og hvad der virker i praksis, jf. bilag C.

Samarbejdssekretariatet videreføres uændret.

**Udgift (1. år): 2.102.177 kr.**

*Tilbageføres til rammen ved overenskomstperiodens udløb.*

## **Folkekirken**

I forlængelse af drøftelserne om fornyelse af aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten er parterne enige om at understrege, at det også på folkekirkens område er afgørende, at det etableres et velfungerende lokalt samarbejde, som baseres på tillid og dialog og gensidig respekt.

Ud over det samarbejde, som er en væsentlig og naturlig del af den fælles opgavevaretagelse i det daglige arbejde, er samarbejdet på folkekirkens område reguleret ved Kirkeministeriets bekendtgørelse om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene.

Finansministeriet og CFU er enige om at opfordre de lokale parter til at benytte sådanne medarbejdermøder som et forum for gensidig orientering om væsentlige forhold af betydning for arbejdspladsen og som et dialogforum, hvor beslutninger og nye ideer kan drøftes og udvikles mellem ledelse og medarbejdere. Parterne er ligeledes enige om at opfordre til, at medarbejdermøderne holdes med en rimelig frekvens, som er tilpasset arbejdspladsens udfordringer og medarbejdernes behov for information og drøftelse.

Bekendtgørelsen opregner en række emner, som forudsættes drøftet på medarbejdermøderne, og herudover kan det – afhængigt af de lokale forhold og konkrete omstændigheder – være relevant at drøfte fx tillid og samarbejde, trivsel og psykisk arbejdsmiljø og eventuelle omstillingsprojekter.

Ministeriet for Ligestilling og Kirke har yderligere oplyst, at man er indstillet på at genoptage den revision af ovennævnte bekendtgørelse, som blev igangsat i 2010, men sat i bero i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011. De relevante organisationer fik i den forbindelse lejlighed til at kommentere udkastet til ny bekendtgørelse, og disse bemærkninger vil indgå i ministeriets videre overvejelser.

**Udgift: 0 kr.**

## **Tillidsrepræsentanter**

Parterne anerkender, at et velfungerende lokalt samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter er centralt for at skabe effektive og attraktive statslige arbejdspladser.

De statslige arbejdspladser er under stadig forandring, herunder oprettelse af institutioner, der er placeret på forskellige geografiske lokaliteter. Parterne har ved OK13 drøftet, at det kan have konsekvenser for tillidsrepræsentanternes daglige virke.

På baggrund af drøftelserne vil de fælles cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2, i aftalen om tillidsrepræsentanter i staten mv. blive udbygget. Denne ændring vil blive udsendt ved særskilt cirkulære.

*Ny cirkulærebemærkning til § 2, stk. 2:*

*I situationer, hvor institutioner er placeret på geografisk spredte lokaliteter, er der særlig grund til, at de ansatte og ledelsen overvejer muligheden for valg af mere end én tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe.*

*Der kan desuden være anledning til at have særligt fokus på tillidsrepræsentantens vilkår og løbende drøfte sammenhængen mellem tidsforbruget til tillidsrepræsentantopgaver, herunder transporttid mellem lokaliteterne, og behovet for tid til at varetage opgaverne i den stilling, som vedkommende er ansat i.*

**Udgift:           0 kr.**

## **2. Tryghed og kompetenceudvikling**

Parterne er enige om at styrke deres fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten, jf. bilag D.

Det aftalte betyder, at der fortsat afsættes betydelige ressourcer til kompetenceudvikling i staten. En del af de midler, der hidtil har været afsat i Kompetencefonden, afsættes til tværgående fokus- og indsatsområder, herunder parternes fælles periodeprojekt om tillid og samarbejde.

Endvidere er parterne blevet enige om en slankere model for organisering af arbejdet med kompetenceudvikling i staten. Modellen indebærer, at den hidtidige struktur for Statens Center for Kompetenceudvikling erstattes af et partsfælles sekretariat - Kompetencesekretariatet - med en fokuseret styrings- og udvalgsstruktur. Dette betyder, at der fra 2014 vil blive frigjort midler, som parterne er enige om at afsætte til tværgående og gruppevis fokus- og indsatsområder.

Det anførte indebærer, at:

- a) Aftalen om kompetenceudvikling videreføres uændret.
- b) Aftalen om Kompetencefonden videreføres med de ændringer, der følger af *bilag D*.
- c) Aftalen om FUSA videreføres med de ændringer, der følger af *bilag D*.
- d) Aftalen om Statens Center for Kompetenceudvikling erstattes af aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling, *jf. bilag D*.

**Udgift (1. år): 58.135.279 kr.**

*Tilbageføres til rammen ved overenskomstperiodens udløb*

### **3. Chefområdet**

#### **Rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten**

I rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer foretages følgende ændringer:

1. Rammeaftalens § 1 ændres til følgende:

”§ 1. Aftalens dækningsområde mv.

Aftalen gælder ved ansættelse i administrative chefstillinger i departementer, styrelser, direktorater og tilsyn samt i administrative chefstillinger i de i bilag 1 nævnte institutioner.

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

*Cirkulærebemærkninger til § 1:*

*Ved chefstillinger forstås stillinger, der tidligere ville være blevet klassificeret i lønramme 37-40.*

2. Bilag 1 til rammeaftalen erstattes af teksten i *bilag E*.

**Udgift: 0 kr.**

#### **Aftalen om chefløn**

I aftalen om chefløn foretages følgende ændringer:

1. Der indsættes en ny § 4, stk. 3:

”Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2013 afholdes merudgifter til lønforbedringer til ansatte på institutioner, der er omfattet af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten, ikke af cheflønspuljen. Undtaget herfra er Rigspolitiet.”

2. Der indsættes en ny § 8, stk. 4:

”Stk. 4. Med virkning fra 1. april 2013 gælder stk. 1 og 2 ikke for ansatte omfattet af § 4, stk. 3.”

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

*Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 2:*

*For stillinger, der, jf. § 4, stk. 3, udgår af cheflønspuljen pr. 1. april 2013, skal det enkelte ministerium nedskrive cheflønspuljen pr. 1. april 2013 med de aktuelle cheflønstillæg, der ydes til chefer, der udgår af cheflønspuljen. Der henvises endvidere til §§ 8 og 10 og cirkulærebemærkningerne til § 10.*

*Cirkulærebemærkninger til § 10:*

*Det enkelte ministerium skal reducere usforbrugte puljemidler fra tidligere perioder i et omfang, der svarer til lønsummen for de stillinger, der udgår af cheflønspuljerne pr. 1. april 2013, jf. i øvrigt § 9 og cirkulærebemærkningerne hertil.*

**Udgift:           0 kr.**

#### **Fælles lederaftale på undervisnings- og uddannelsesområdet**

Parterne er enige om at optage drøftelser i perioden med henblik på indgåelse af en ny, fælles lederaftale.

**Udgift:           0 kr.**

#### **4. Socialt kapitel**

Parterne er enige om i overenskomstperioden at foretage en revision af den fælles vejledning om socialt kapitel fra 2004 med henblik på dels en opdatering i lyset af de regelændringer, der er gennemført i den mellemliggende periode, dels en uddybning af teksten på områder, hvor der efter parternes opfattelse kan være behov for det, eksempelvis

vedrørende administrationen af lovgivningens merbeskæftigelseskrav samt rimelighedskravet i relation til balancen mellem ordinært og ekstraordinært ansatte, herunder i forhold til konkrete medarbejdergrupper.

**Udgift: 0 kr.**

## **5. Lokalløn**

Parterne er enige om, at der i perioden kan indledes drøftelser om en ophævelse af lokal-lønspuljer på konkrete institutioner og/eller for konkrete medarbejdergrupper. Hensigten er dels at give mulighed for at understøtte lønudvikling inden for lokallønsordningen, dels at gennemføre en afbureaukratisering på de enkelte institutioner.

**Udgift: 0 kr.**

## **6. Forhøjelse af ATP-sats**

Pr. 1. januar 2014 oprykkes ansatte inden for OAO-S's forhandlingsområde fra ATP-sats F til sats A.

**Udgift (1. år): 9.613.000 kr.**

## **7. Aftalen om ydelsessammensætning (depotsikring og delpension)**

I aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. indsættes nedenstående bestemmelser som nye §§ 4 og 5. Aftalens §§ 4-6 bliver herefter §§ 6-8:

### **”§ 4. Depotsikring**

Det kan i den enkelte pensionsordning bestemmes, at der til ordningen er knyttet depotsikring. Etablering af depotsikring forudsætter, at pensionsordningen opfylder følgende betingelser:

1. At etablering af depotsikring sker som en kollektiv ordning for hele gruppen.
2. At depotet kun udbetales i den situation, hvor et medlem af pensionsordningen dør før pensioneringstidspunktet.
3. At det i den enkelte pensionsordning sikres, at der afsættes midler til obligatoriske ydelser, herunder livsvarig alderspension, minimum svarende til dækning ved 2/3 af bidraget og den overlevelsesevinst, der i en ordning uden depotsikring tilfalder ordningen ved et medlems død før pensioneringstidspunktet, og som mistes ved depotsikringen. Ved indførelse af depotsikring skal der således sikres en livsvarig alderspension med samme størrelse som uden depotsikring.
4. At depotsikringen finansieres ved brug af den tredjedel af pensionsbidraget, som kan anvendes til valgfri ydelser.
5. At udbetaling af depotsikring kan ske til nærmeste pårørende.”

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

*Cirkulærebemærkninger til § 4:*

*Ved depotsikring (opsparingssikring o.lign.) forstås, at medlemmets depot udbetales til nærmeste pårørende, hvis medlemmet dør før pensioneringstidspunktet. I en pensionsordning uden depotsikring tilfalder depotet fællesskabet ved et medlems død før pensioneringstidspunktet.*

### **”§ 5. Delpension**

Det kan i den enkelte pensionsordning bestemmes, at der til ordningen er knyttet mulighed for udbetaling af delpension. Udbetaling af delpension forudsætter, at følgende betingelser er opfyldt:

1. Ved anmodning om udbetaling af delpension skal den ansatte over for pensionselskabet dokumentere nedgang i arbejdstid.
2. Delpensionen beregnes forholdsmæssigt af den ansattes pensionsopsparing i forhold til den tid, hvormed arbejdstiden reduceres, dog maksimalt en tredjedel af pensionsdepotet svarende til den tredjedel, som kan anvendes til valgfri ydelser.
3. Udbetaling af delpension kan kun ske som en løbende livrente, dog kan udbetalingerne midlertidigt sættes på pause i henhold til gældende lovgivning.
4. Aldersgrænsen for overgang til delpension skal følge pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a.”



Parterne er enige om, at det skal afklares, om det er muligt efter den gældende lovgivning at undtage afdødes bo fra kredsen af berettigede til at modtage depotsikring i henhold til aftalens § 4, nr. 5. Hvis det er tilfældet, er parterne enige om, at boet ikke skal være omfattet af begrebet nærmeste pårørende i § 4, nr. 5.

Parterne er endvidere enige om, at pensionsordninger, der har etableret mulighed for udbetaling af delpension på vilkår, der afviger fra de i aftalens § 5 fastsatte betingelser, senest ved udgangen af 2015 skal sikre, at udbetaling af delpension fra og med 1. januar 2016 sker i henhold til de i § 5 fastsatte betingelser. Medlemmer af pensionsordninger, der inden udgangen af 2015 har fået udbetalt delpension efter de hidtidige bestemmelser, berøres ikke heraf.

### **Overenskomsternes dækningsområde**

I tilknytning til ydelsessammensætningsaftalens § 5 om delpension er parterne enige om, at dækningsområdebestemmelserne i fællesoverenskomsten med CO10 og LC, § 1, stk. 4, nr. 4, fællesoverenskomsten med OAO, § 1, stk. 4, nr. 4, og AC-overenskomsten, § 1, stk. 2, nr. 4, ændres til følgende:

”Overenskomsten omfatter ikke:

4. Personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til. Denne bestemmelse gælder dog ikke for personer, der får delpension, jf. § 5 i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv.”

Tilsvarende ændringer foretages i andre overenskomster o.lign., der indeholder tilsvarende bestemmelser om dækningsområde.

**Udgift:           0 kr.**

### **8. Indbetaling af pensionsbidrag for statsansatte på Færøerne**

Parterne er enige om at arbejde videre med at finde en løsning, der tilgodeser følgende formål:

- At pensionsbidrag til statsansatte på Færøerne kan indbetales til en pensionsudbyder på Færøerne med henblik på tegning af en pensionsordning, der i videst muligt om-

fang opfylder betingelserne i den til enhver tid gældende aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv.

- At statsansatte på Færøerne, der er omfattet af en forventet overgangsordning for personer, der er ansat inden den 1. januar 2014, kan forblive i deres hidtidige pensionsinstitut.

**Udgift:**           0 kr.

## **9. Gruppelivsordning nr. 85034**

### **Forenkling af gruppelivsdækning af timelønnede med mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse**

I Finansministeriets cirkulære om gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv. indsættes følgende afsnit i cirkulærets pkt. 3:

”For timelønnede, der efter deres ansættelsesbevis er ansat til mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse, sker der indbetaling af gruppelivspræmie fra ansættelsestidspunktet. Hvis timetallet i ansættelsesbeviset senere nedsættes til under 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse, ophører indbetaling af gruppelivspræmie med udgangen af den måned, hvori timetallet er ændret.

For øvrige timelønnede anses kravet om mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse for opfyldt, hvis den timelønnede i de seneste 3 måneder har haft mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse. Ansættelsesmyndigheden indbetaler i så fald gruppelivspræmie fra førstkommende lønudbetaling. Indbetaling af gruppelivspræmie ophører med udgangen af den måned, hvori den pågældende i de forudgående 3 måneder ikke længere opfylder kravet om mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse.”

**Udgift:**           0 kr.

## **10. Førtidspensionsfradrag**

§ 4 i aftale om førtidspensionsfradrag, jf. bilag I til resultatet af forhandlingerne mellem finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg af 12. februar 2011, affattes således:

”§ 4. Aftalen har virkning for tjenestemænd, der er født den 1. januar 1959 eller senere, og som fratræder den 1. januar 2019 eller senere.

*Stk. 2.* For tjenestemænd, der er født inden den 1. januar 1959, finder de hidtidige regler anvendelse. Egenpensionen nedsættes dog med et fradrag på 1 pct. ved fratræden som 65- eller 66-årig, før folkepensionsalderen er nået.

*Stk. 3.* Aftale af 11. august 1999 om førtidspensionsfradrag ophæves.

*Stk. 4.* Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015.”

**Udgift:           0 kr.**

## **11. Pligtig afgangsalder**

I aftalerne om ændring af aftaler om pligtige afgangsalde, jf. bilag J.a, J.b og J.c til resultatet af forhandlingerne mellem finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg af 12. februar 2011, foretages følgende ændringer:

### Hærens Konstabel- og Korporalforening

1. Punkt 5 i bilag J.a affattes således:

”5. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1963 eller senere, er den pligtige afgangsalder 5 år før folkepensionsalderen.”

### Centralforeningen for Stampersonel

2. Punkt 5 i bilag J.b affattes således:

”5. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1963 eller senere, er den pligtige afgangsalder 5 år før folkepensionsalderen.”

## Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

3. Punkt 5 i bilag J.c affattes således:

"5. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1963 eller senere, er den pligtige afgangsalder 5 år før folkepensionsalderen."

Udgift:           0 kr.

## **12. Elevansvarlige**

Finansministeriet har tilkendegivet, at cirkulærebemærkningen til § 29, stk. 1, i OAO-S-fællesoverenskomsten vedrørende elevansvarlige vil blive ændret til:

*"Det forudsættes, at der på arbejdsstedet udpeges en elevansvarlig, som fungerer som kontaktperson/praktisk vejleder for eleven."*

Udgift:           0 kr.

## **V. Uden for aftaleområdet**

Finansministeriet har tilkendegivet, at man i sin rådgivningsvirksomhed i forhold til ministerier og styrelser vil være opmærksom på cirkulærebemærkningen til fællesoverenskomsterne om, at det henstilles, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, fx på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning. Dette gælder særligt i forbindelse med større omstillingsprocesser, hvor der inden for opsigelsesperioden for overtallige medarbejdere viser sig behov for at opslå stillinger i organisationen.

Udgift:           0 kr.

## **VI. Dækningsområde**

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.

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.

## VII. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

København, den 8. februar 2013

Offentligt Ansattes Organisationer  
(Det Statslige Område)

Finansministeriet

Stats og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab  
(CO10 – Centralorganisationen af 2010 og  
Lærernes Centralorganisation)

AC