

Moderniseringsstyrelsen

Centralorganisationernes Fællesudvalg

Resultatet af

# Forhandlingerne mellem ministeren for offentlig innovation og Centralorganisationernes Fællesudvalg

April 2018



# RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM MINISTEREN FOR OFFENTLIG INNOVATION OG CENTRALORGANISATIONERNES FÆLLESUDVALG 2018

## I. Overenskomst-/aftaleperiode

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2018/overenskomsternes eventuelle senere udløbstidspunkt.

## II. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra 1. april 2018 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,80 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Med virkning fra 1. oktober 2018 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,50 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Med virkning fra 1. april 2019 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,30 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018

Med virkning fra 1. oktober 2019 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,86 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018

Med virkning fra 1. april 2020 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,46 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Med virkning fra 1. februar 2021 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,68 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2018.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2018, 1. april 2019, 1. april 2020 og 1. februar 2021. I beregningen af udmøntningen pr. 1. april 2020 korrigeres for et ikke-lønpåvirkeligt element, jf. **Bilag A**. Dermed er der ikke aftalt en fremadrettet praksis, hvor ikke-lønpåvirkelige elementer i forliget tilskrives.

### 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, 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 kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.
- e) Parterne vil i overenskomstperioden undersøge, om det nye lønindeks – som Danmarks Statistik er ved at udvikle – for hhv. den statslige og private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen.

### IV. Andre formål

Et beløb svarende til 0,53 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2018 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål.

#### 1. Spisepausen

Parterne er enige om, at retten til betalt spisepause ekspliciteres som en overenskomstmæssig ret, hvor en sådan ret består i dag.

Retten til betalt spisepause bortfalder således ikke, selv om arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed for arbejdsgiveren i pausen.

Tjenestemændenes arbejdstidsaftale § 7, nr. 1, 2. pkt., har følgende formulering:

*”Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet”.*

En tilsvarende bestemmelse indsættes i akademikeroverenskomsten og øvrige overenskomster, der ikke indeholder bestemmelser om spisepause, således at retten også ekspliciteres på disse områder.

I den forbindelse bemærkes følgende:

Parterne er enige om, at ret til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen.

Parterne er endvidere enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning.

Der er enighed mellem parterne om, at spisepausen hermed er afhandlet.

## **2. Underviserarbejdstid**

CFU og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, konstaterer, at det ikke har været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på Lov 409-underviserområderne ved OK18. Arbejdstiden reguleres derfor fortsat af de arbejdstidsregler, der fremgår af Lov 409 (2013).

CFU/LC/CO10 og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, er enige om, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser, jf. § 3 i tjenestemændenes arbejdstidsaftale og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Det er en målsætning for de centrale overenskomstparter, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde imellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, jf. TR-aftalen.

Ledelsen eller tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant kan i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter. Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, og LC/CO10 vurderer behovet for bistand. Der sker løbende en prioritering af henvendelserne henset til de centrale parters ressourcer.

Forud for skoleåret drøfter leder og tillidsrepræsentant, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

CFU/LC/CO10 og Moderniseringsstyrelsen er enige om at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt KL og LC indgår en arbejdstidsaftale på baggrund af den kommunale periodeforhandling.

Parterne er opmærksomme på, at den arbejdstidsaftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 på Lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af

skoleformer. Parterne er samtidigt opmærksomme på, at der så vidt muligt bør aftales ensartede arbejdstidsregler for alle Lov 409-områderne i staten.

Udgangspunktet for forhandlingerne er forhandlingsresultatet på det kommunale område, men såfremt særlige forhold ved de enkelte skoleformer nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, er parterne forpligtede til at forhandle sådanne tilpasninger.

### **3. Lønforbedringer for elever/lærlinge/praktikanter mv.**

Der afsættes midler til lønforbedringer for elever, lærlinge og praktikanter. Den statslige sats hæves til det private niveau, dog kan lønforbedringen maksimal udgøre 20 pct. af den nuværende statslige sats.

Parterne har gennemgået oversigt over månedlige lønforbedringer fordelt på organisation og medarbejdergrupper.

### **4. Kompetenceudvikling**

Med et arbejdsmarked i hastig forandring er kompetenceudvikling af statens medarbejdere vigtig for at sikre opgavevaretagelsen på arbejdspladserne, medarbejdernes faglige udvikling og employability. Har statens medarbejdere de rigtige kompetencer til fremtidens arbejdsmarked, giver det medarbejderne de bedst mulige forudsætninger for at lykkes og trives i deres arbejde, og samtidig giver det borgerne de bedst mulige velfærdsløsninger. Parterne er derfor enige om at fortsætte det gode samarbejde om kompetenceudvikling af statens medarbejdere.

Lokal forankring er vigtig for at sikre, at kompetenceudviklingen understøtter den enkelte arbejdsplads' kerneopgave samtidig med, at lokal forankring giver mulighed for at tage udgangspunkt i den enkelte medarbejders ønsker til faglig udvikling.

For at sikre, at den partsfælles kompetenceindsats understøtter kompetenceudvikling af statens medarbejdere, er parterne enige om at lave en omlægning af den partsfælles kompetenceindsats. Parterne vil fokusere midlerne i den partsfælles kompetenceindsats ved at samle midlerne i en fond, der har fokus på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. I fonden kan statens medarbejdere søge midler til individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. Parterne er enige om at overføre midlerne fra FUSA og den eksisterende kompetencefond til den nye karriere- og kompetencefond svarende til 172 mio. kr. i overenskomstperioden. Fonden finansieres af overenskomstrammen.

Parterne er enige om, at Kompetencesekretariatet varetager administrationen af Kompetencefonden samt bistår statens arbejdspladser med rådgivning inden for kompetenceudvikling. Der videreføres årligt en nettoudgiftsbevilling til

Kompetencesekretariatet svarende til 19 mio. kr. i 2018. Kompetencesekretariatets nettoudgiftsbevilling finansieres af overenskomstrammen.

Aftalen om kompetenceudvikling fra 2015 er et godt udgangspunkt for den partsfælles kompetenceindsats, og derfor vil parterne videreføre aftalen med tilpasninger grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats. Det betyder, at parterne er enige om at:

- Videreføre aftale om Kompetenceudvikling med tilpasninger grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats
- Ophæve aftale om Kompetencefonden
- Ophæve aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA)
- Tilpasse aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats
- Udarbejde en ny aftale for den nye fond inden udgangen af 2018.

Der henvises til **Bilag B**.

Engangsbeløbet fra overenskomstforhandlingerne i 2015 vedrørende ATP på 14,5 mio. kr. anvendes i 2018 til den nye Kompetencefond. Engangsbeløbet fra overenskomstforhandlingerne i 2015 vedrørende ophørte projekter på 11,4 mio. kr. anvendes i 2019 eller 2020 til den nye Kompetencefond.

## **5. Aftale om nye aftalegrundlag for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner**

Parterne har aftalt to nye fælles cheftaler, der dels kan rumme de forandringer, som institutioner står over for i dag og dels kan understøtte de forandringer, der vil komme i fremtiden. Parterne er enige om en forenkling af løn- og ansættelsesvilkår for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner, og der etableres derfor to nye aftalegrundlag om løn- og ansættelsesvilkår for chefer på visse selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet og Undervisningsministeriet, *jf. Bilag C og D*.

De nye aftalegrundlag etableres med henblik på, at de træder i kraft den 1. januar 2019.

Parterne er enige om, at der kan aftales nødvendige tilpasninger af aftalegrundlagene i forbindelse med den endelige redaktion af aftalerne. Endvidere er parterne enige om at evaluere aftalegrundlagenes implementering og anvendelse i perioden. Endelig er parterne enige om, at der er behov for, at løn og ansættelsesvilkår for chefer på universitetsområdet moderniseres. Der er derfor enighed mellem parterne om, at man i perioden vil analysere chefområdet på universiteterne med henblik på at lave en cheftale for universiteterne.

## **6. Enkle og fleksible arbejdstidsregler**

Parterne er enige om at afskaffe kravet om, at der skal indgås en iværksættelsesaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, inden der kan indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte om plustid.

Som følge heraf ophæves § 6, stk. 1, i tjenestemændenes arbejdstidsaftale med virkning fra den 1. april 2018.

## **7. 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 frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø, jf. *Bilag E*.

## **8. Samarbejdsområdet**

Parterne er enige om at styrke det centrale og lokale samarbejde ved at styrke de centrale parter SU-udvalgs strategiske rolle samt uændret videreførelse af Samarbejdssekretariatet, jf. *Bilag F*.

## **9. Forbedring af vilkår ved geografisk flytning**

Parterne er enige om, at de nye lønsystemer giver mulighed for at yde udligningstillæg ved geografisk flytning af institutioner. Muligheden indskrives i rammeaftale om nye lønsystemer.

Parterne udarbejder i perioden en fælles vejledning om statslige arbejdsgiveres mulige tiltag for berørte medarbejdere i forbindelse med geografisk flytning af en statslig arbejdsplads.

## **10. Forbedring af reglerne om flyttegodtgørelse**

I aftale af 27. november 2006 om flyttegodtgørelse foretages følgende ændringer:

I § 13, stk. 1, og § 22, stk. 1, afskaffes satsen for enlige, således at der kun er én sats for supplerende flyttegodtgørelse (satsen for gifte).



I § 29 tilføjes: ”d) når medarbejderen fraflytter en tjenestebolig ved dispensation grundet helbredsmæssige forhold.”

I perioden redigeres den nuværende aftale.

## **11. Ændringer i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv.**

Følgende indsættes i § 2 i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. som nyt stk.:

”Ved geografisk flytning af en institution, således at dele af institutionen flytter før øvrige dele, kan der på enten den oprindelige eller den flyttede del af institutionen, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, vælges en midlertidig tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe, hvis der ikke allerede er en tillidsrepræsentant det pågældende sted. Betingelserne i § 2, stk. 1, skal være opfyldt. Hvervet for en midlertidig tillidsrepræsentant bortfalder automatisk fra det tidspunkt, hvor hele institutionen er endeligt flyttet, eller hvis der på en af institutionerne er mere end én tillidsrepræsentant.”

Følgende indsættes i § 2 i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. som nyt stk.:

”På nyetablerede institutioner og på institutioner, som flytter geografisk, hvor ingen kandidater opfylder anciennitetskravet i § 2, stk. 5, kan medarbejdere med kortere anciennitet end 9 måneder vælges som tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten er først omfattet af reglerne i §§ 11-14 efter 3 måneders ansættelse.”

Den nuværende § 2, stk. 5, 2. pkt., i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. ændres til:

”Elever og lærlinge er ikke valgbare, dog kan tillidsrepræsentanten og ledelsen aftale, at en allerede valgt tillidsrepræsentant, som påbegynder en uddannelse som elev/lærling, fortsætter med hvervet.”

## **12. Udvidelse af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer**

Rammeaftalens § 1, stk. 1, affattes således:

”Aftalen gælder ved ansættelse i chefstillinger på statsinstitutioner med de undtagelser, der følger af bilag 1.”

Rammeaftalens bilag 1 affattes således:

”Bilag 1

Rammeaftalens dækningsområde, jf. aftalens § 1, stk. 1

Rammeaftalen omfatter chefstillinger på statsinstitutioner med følgende undtagelser:

- Institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning
- Institutioner under Kriminalforsorgen
- Visse stillinger inden for Anklagemyndigheden (statsadvokaten i Viborg, statsadvokaten i København, statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet)
- Visse stillinger inden for Rigspolitiet (politidirektører, chefen for PET, politilederstillinger som chefpolitiinspektør, politiinspektør mv. i Rigspolitiet, politikredsene og i PET)
- Biskopper og provster, generalauditøren og auditører i forsvaret samt formænd for og medlemmer af ankenævn og andre klageorganer
- Dommere, justitssekretærer og retsassessorer ved domstolene – dog kan administrative chefstillinger ved domstolene omfattes af rammeaftalen, såfremt den pågældende chef ikke udøver judicielle funktioner.

Den selvejende institution Madkulturen er omfattet af rammeaftalen.”

### **13. Aftale om chefløn**

Med virkning fra 1. april 2018 ophæves cheflønspuljestyringen for ansatte på statsinstitutioner og i folkekirken. Puljestyringen omfatter dog fortsat statsinstitutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning samt Domstolsstyrelsen, for så vidt angår stillinger som dommer og øvrige judicielle stillinger.

Ændringerne i puljestyringen medfører ikke i øvrigt ændringer i reglerne i aftalen (inkl. bilag 1) om forhandling og aftaler om lønforbedringer.

Der foretages en redaktionel gennemskrivning af aftalen om chefløn i konsekvens af ovennævnte ændringer.

### **14. Opskrivning af cheflønspuljemidler til dommere m.fl.**

Med henblik på lønforbedringer til stillinger som dommer og øvrige judicielle stillinger opskrives Domstolsstyrelsens cheflønspulje med 13,6 mio. kr., som fordeles over 3 år.

Udgift:

1. år: (1. april 2018) 4.533.000 kr.

2. år: (1. april 2019) 4.533.000 kr.

3. år: (1. april 2020) 4.533.000 kr.

Det forudsættes, at merudgiften finansieres inden for rammen. Der foretages, uden præjudice, ikke opskrivning af beløbene med 50 pct.

## 15. Gruppelivsordning nr. 85034

1. Forsikringssummen ved død i gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv. forhøjes fra 370.000 kr. til 425.000 kr. med virkning for dødsfald, der indtræffer 1. april 2018 eller senere. Forhøjelsen finansieres af bonusmidler.
2. Forsikringssummen ved kritisk sygdom for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv. forhøjes fra 100.000 kr. til 150.000 kr. med virkning for dækningsberettiget kritisk sygdom, der diagnosticeres den 1. april 2018 eller senere. Forhøjelsen finansieres af bonusmidler.
3. Med virkning fra den 1. april 2018 bortfalder kravet om, at timelønnede skal have mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse for at være omfattet af gruppelivsordningen.

## 16. Midler til lokallønspuljer

Lokallønspuljerne på LC/CO10's forhandlingsområde opskrives med 11,935 mio. kr. pr. 1. april 2018 og 11,935 mio. kr. pr. 1. april 2019 på følgende områder:

- Forsvaret
- Politiet
- Folkekirken
- Det Kongelige Teater
- Trafikstyrelsen og Naviair
- Produktionsskoler

Puljemidlerne opskrives med 50 pct. oveni det beløb, som finansieres af rammen.

## 17. Ændring af aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager

§ 4, stk. 1, i aftale af 12. juni 2007 om tjenestefrihed af familiemæssige årsager ændres til følgende:

”En ansat har ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med den ansattes hospitalsindlæggelse sammen med et hjemmeværende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.”

Der indsættes ny bestemmelse i aftalen:

”En ansat, der efter § 118 i lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet, fordi vedkommende har en betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig, lidelse, har ret til fravær.

Der ydes ikke løn i perioden under fraværet, og perioden medregnes ikke i løn- og pensionsancienniteten.”

## 18. Indgåelse af ny ferieaftale

De nye ferieregler implementeres på det statslige område ved indgåelse af en ny ferieaftale med tilhørende vejledning. Parterne er i den forbindelse enige om, at de særlige feriedage videreføres efter de nugældende regler. Parterne er enige om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde den nye aftale med tilhørende vejledning. Arbejdsgruppens arbejde tilstræbes at være tilendebragt ultimo 2018.

## 19. Forenkling af funktionsaftalen

Parterne er enige om, at aftalen om betaling mv. under funktion i højere stilling ændres med henblik på at sikre enkle og gennemskuelige regler. Ændringen indebærer en revidering af aftalen med henblik på, at karenperioden forlænges fra 15 dage til 30 dage. Derefter har den ansatte ret til funktionsvederlag uden fradrag under sygdomsforløb i indtil 28 dage samt under afvikling af ferie/særlige feriedage.

Revideret Aftale om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken vedlægges, *jf. Bilag G*.

## 20. Grænsedragning

Med henblik på at løse udfordringer med grænsedragning og overenskomstdækning/overenskomsternes dækningsområde vil parterne i perioden drøfte – både konkret og generelt – hvordan afklaringen af forhandlingsmæssige og overenskomstmæssige spørgsmål håndteres.

## **21. Jubilæumsgratiale**

Parterne er enige om i overenskomstperioden at afdække mulige modeller for forenkling af opgørelsen af jubilæumsanciennitet (§ 4 i cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte i staten). Det forudsættes, at modellerne ikke medfører besparelser i forhold til de samlede udbetalinger af gratialer i staten.

## **22. Ret til frihed til at søge a-kasse ved afsked**

Parterne er enige om at indsætte følgende tekst som nyt stk. 6 til § 16 i fællesoverenskomsterne:

”Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ansættelsesmyndigheden – til at søge vejledning i a-kassen.”

## **23. Ændring af ATP-sats**

Pr. 1. april 2020 oprykkes ansatte inden for Akademikernes forhandlingsområde fra sats F til sats A.

## **24. Overenskomstdækning af timelønnet undervisning**

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden optages forhandlinger om at overenskomstdække det område, som i dag er dækket af Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

Finansministeriet lægger på grundlag af det, der er oplyst under forhandlingerne, til grund, at organisationerne til sammen opfylder de betingelser, som Finansministeriet sædvanligvis stiller i forbindelse med indgåelse af overenskomster på ikkeoverenskomstdækkede områder.

Parterne er enige om, at overenskomstdækningen skal være udgiftsneutral.

## **25. Forhandlinger om organisationspuljer**

Forhandlinger med de enkelte organisationer om specielle krav indledes snarest og afsluttes senest 18. maj 2018. Dette gælder også på delegationsområderne. Forhandlingerne sker inden for den økonomiske ramme.

Såfremt der ikke inden den 18. maj 2018 kan opnås enighed på organisationsforhandlingsniveau om anvendelse af puljemidlerne, udmøntes midlerne til generelle lønforbedringer for den pågældende gruppe.

## **V. Øvrige forhold**

## **VI. Dækningsområde**

Forhandlingsresultatet omfatter:

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. Tvistigheder**

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

## **VIII. Forbehold for godkendelse**

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

Parterne giver hinanden tilbagemelding om deres stillingtagen til forhandlingsresultatet den 4. juni 2018. Meddelelse om denne stillingtagen må tidligst offentliggøres herefter.

Varslede arbejdsstandsninger suspenderes, således at de ved en eventuel tilbagemelding om, at forhandlingsresultatet ikke er godkendt, tidligst kan iværksættes ved døgnetts begyndelse den 11. juni 2018.

København, den 28. april 2018

Offentligt Ansattes Organisationer  
(Det Statslige Område)  
**Flemming Vinther**

Finansministeriet  
Minister for offentlig innovation  
**Sophie Løhde**

Stats og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab  
(CO10 – Centralorganisationen af 2010 og  
Lærernes Centralorganisation)  
**Anders Bondo Christensen**  
**Jesper K. Hansen**

Akademikerne  
**Lars Qvistgaard**



[modst.dk](http://modst.dk)  
[cfu-net.dk](http://cfu-net.dk)