

Overenskomst – hvad er det?

Nyansat i staten

Børn og familie

Hverdag i staten

Karriere, kompetenceudvikling og løn

Senior i staten

Forandringer i din arbejdssituation

På job i staten

HK-overenskomsten kort fortalt
2024-2026



Kære medlem af HK Stat

Formålet med denne pjece er at give dig et hurtigt overblik over de vigtigste oplysninger om dine vilkår som statsansat HK'er.

Vil du vide mere om din overenskomst, kan du finde oplysninger på HK.DK, eller du kan spørge din tillidsrepræsentant eller din lokale HK-afdeling.

På bagsiden finder du kontaktoplysninger, som du kan bruge, hvis du har spørgsmål, som du ikke kan finde svar på her i pjecen.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 blev der opnået robuste resultater. Her vil vi især pege på:

- Afskaffelse af minipensionen.
- 16 procent pensionsbidrag fra 1. april 2025.
- Øget fleksibilitet: Mulighed for at opspare eksisterende frihed i form af blandt andet

afspadsering optjent som godtgørelse for overarbejde, merarbejde mv.

- Øget fleksibilitet: Mulighed for valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 procent – valg mellem pension, udbetaling af løn eller indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til en kollektiv pensionsordning.
- At aftalen om Den statslige Kompetencefond er blevet videreført, så du stadig kan søge om 25.000 kroner om året til individuel kompetenceudvikling.

Pjecen tager udgangspunkt i vilkårene for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere i staten. Hvis du har en anden jobfunktion, kan der være vilkår, som er anderledes for dig.

Vidste du i øvrigt, at du som medlem af HK Stat har en lønforsikring ved ledighed? Og at du kan ringe til HK's karrieretelefon og få sparring til din kompetenceudvikling?

Heidi Juhl Pedersen
Formand

Ulla Moth-Lund Christensen
Næstformand

Nyansat i staten

Lønssystemet	6
Løntillæg	6
Ansættelsesbrev	8
Elev i staten	8
Studerende	8
Fleksjob	8
Pension	8

Børn og familie

Graviditet, barsel og adoption	11
Omsorgsdage til børn	12
Sorgorlov	12
Tjenestefrihed med og uden løn	12

Hverdag i staten

Arbejdstid	15
Flekstid	16
Mulighed for opsparring af frihed	16
Opsparingsordning med valgfrihed mellem løn og pension	17
Ferie	17
Ferieaftalen i staten	18
Den 6. Ferieuge	19
Ret til erstatningsferie, hvis du bliver syg i din ferie	19
Ferie ved fratræden	19
Arbejds miljøet på din arbejdsplads	20

Karriere, kompetenceudvikling og løn

Kompetenceudvikling	25
Ret til udviklingsplan	25
Brug din MUS	25
Videreuddannelse	25
Efteruddannelse	27
Den statslige Kompetencefond	27
Lønudvikling	27

Forandringer i din arbejdssituation

Hvis din stilling ændres væsentligt	30
Hvis arbejdspladsen skal fyre medarbejdere	30
Reformer og fusioner og ændringer i dit job	32

Senior i staten

Seniorbonus og seniordage	34
Frivillige seniorordninger	34
Efterindtægt ved dødsfald	35

Overenskomst – hvad er det?

Den danske model	37
Aktører i staten	37
Hvordan får du indflydelse på din overenskomst – dine vilkår?	38

Din overenskomst er mere end 94.000 kroner værd om året

Rettigheder med overenskomst

Værdi i kroner om året

Rettigheder uden overenskomst

Gælder alle

0,5 times betalt frokostpause	28.464
15 %* arbejdsgiverbetalt pension	54.000
1,02 % ekstra i særlig feriegodtgørelse**	3.672
5 særlige feriefridage om året	8.101
I alt om året	94.238

Ingen betalt frokostpause
Ingen arbejdsgiverbetalt pension
Ingen ekstra feriegodtgørelse udover ferieloven
Ingen ekstra ferie ud over de 5 uger

Børnefamilier

Barns 1. og 2. sygedag – anslået 1 uge pr. år	8.101
2 omsorgsdage pr. barn pr. år i 8 år	3.241
Barns hospitalsophold (5 dage inden for 1 år)	
– anslået 2 dage pr. år	3.421
Fuld løn i 32 uger i barselsperioden	
– forskel til dagpenge (niveau 2021)	113.644

Ingen barns 1. og 2. sygedag
Ingen omsorgsdage

Ingen omsorgsdage ved barns hospitalsophold

Barselsdagpenge

Samlet værdi

123.587

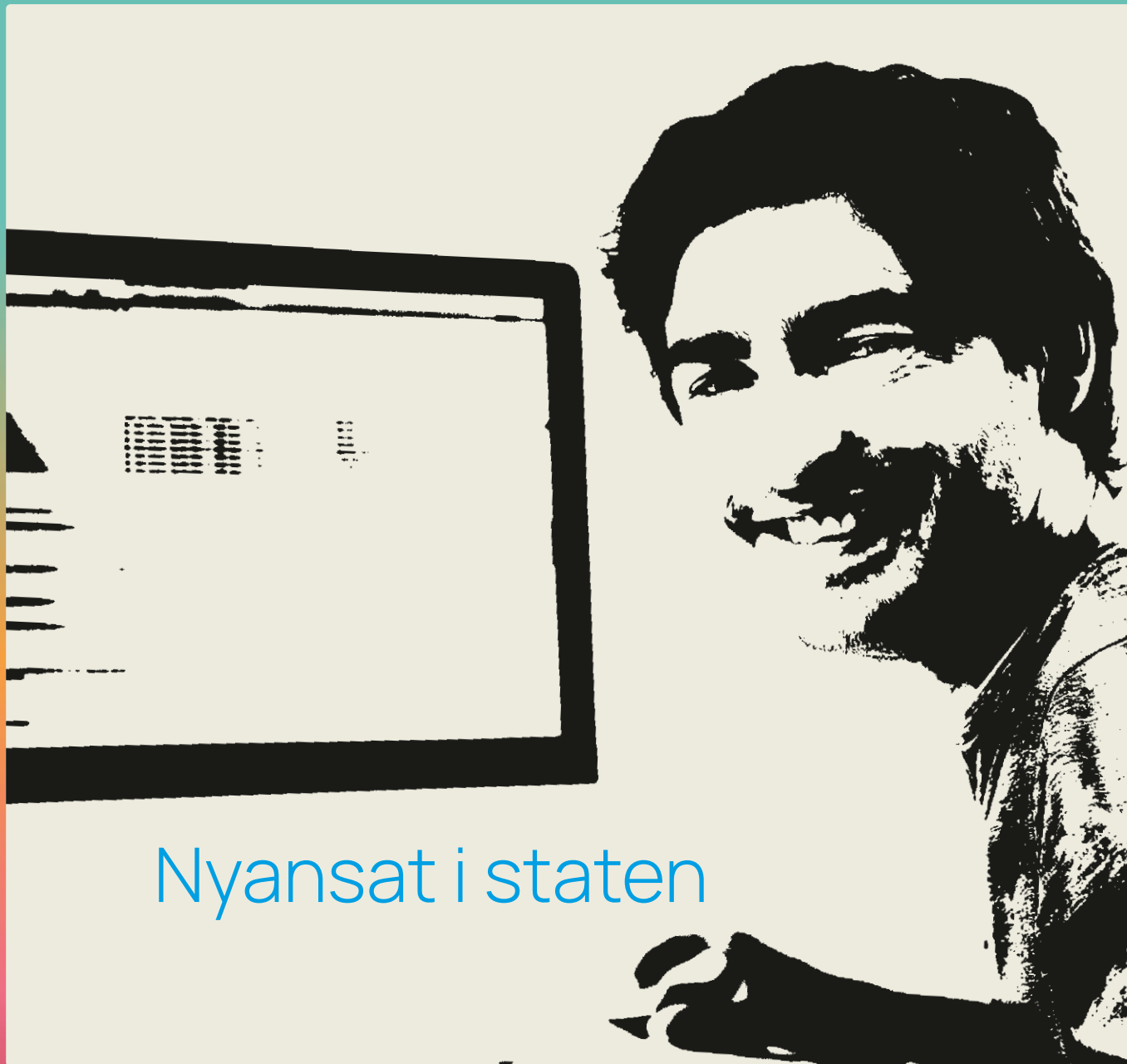
Beregningerne er lavet med udgangspunkt i en månedsløn på 30.000 kroner. Værdien på 94.238 kroner vil være højere, hvis man har børn og bruger omsorgsdage og barns sygedage.

* Pr. 1. april 2025 forhøjes pensionen til 16 procent.

**Kompensation for store bededag blev aftalt ved OK24 som en del af den samlede særlige feriegodtgørelse.

I HK Stat får du også som en del af dit medlemskab

- Lønforsikring ved ledighed for 55 kroner om måneden
- Karrieretelefonen – når du vil videre med dine kompetencer
- Faglig og juridisk bistand
- Nyhedsbreve, artikler og temaer på HK.DK
- Indflydelse på dine overenskomstvilkår
- Lokale tilbud om arrangementer og uddannelse



Nyansat i staten



Lønssystemet

Din løn består af en basisløn og lokalt aftalte løntillæg. Basisløntrin (grundlønnen) er centralt aftalt mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og HK Stat og fremgår af organisationsaftalen (overenskomsten).

For kontorfunktionærer består basislønssystemet af løngrupper og lønsatser uden automatisk oprykning mellem grupper og satser og uden anciennitetstrin. Lønnen stiger altså ikke automatisk i takt med, hvor længe du er ansat – det skal aftales lokalt. I organisationsaftalen kan du se, hvilke forudsætninger overenskomstparterne har beskrevet for indplacering i de forskellige løngrupper/satser.

For kontorfunktionærer er landet opdelt i 2 lønzoner: provinsen og hovedstaden. Der er 3 løngrupper for kontorfunktionærer.

Den 1. april 2025 afskaffes provinssatsen for løngruppe 1 "Ansatte uden erhvervsuddannelse", og alle flyttes til en ny sats.

Laboranter har det samme lønsystem med løngrupper og -satser, men her er der kun én lønzone for hele landet. Der er 6 løngrupper for laboranter.

Den 1. april 2025 er løngruppe 1 sats I for studentermedhjælpere, mens sats II er for laboratorieassistenter.

For it-medarbejdere er der aftalt 4 løngrupper, hvoraf den første omfatter de ufaglærte. Modsat kontorfunktionærer og laboranter består løngruppe 2 af 5 trin baseret på anciennitet. Det betyder, at du årligt stiger i løn, indtil du når slutlønnen efter 4 år i løngruppe 2. Også for it-medarbejdere er der én lønzone for hele landet.

For alle 3 grupper kan der lokalt aftales særskilte stillinger med højere lønindplacering end den højest aftalte basisløn i overenskomsten.

Der er ikke aftalt stillingstitler i overenskomsten i de enkelte løngrupper. Din titel aftales lokalt efter dit konkrete jobindhold og ansvar.

Løntillæg

Når du bliver ansat, indplaceres du i en løngruppe på baggrund af ansvar og indhold i jobbet. Derudover aftaler din tillidsrepræsentant (TR) typisk et løntillæg til dig for dine konkrete kvalifikationer eller funktioner. Tillæggene aftales på baggrund af den lokale lønaftale eller lønpolitik på arbejdspladsen.

Tjek din lønseddel – det betaler sig

Det er dit ansvar at tjekke, at du får den rigtige løn. Så tjek selv – og spørg på lønkontoret, hvis du ikke forstår din lønseddel.

Typiske fejl på lønsedlen er:

- Pensionsprocenten er forkert – se side 10
- Dit eventuelle deltidstimal er forkert – står som 'aflønningsbrøk' - XXXX/3700. Hvis du er ansat 30 timer om ugen, skal der stå 3000/3700.
- De tillæg, der er aftalt pensionsgivende ved jeres lokale forhandlinger, er det ikke på lønsedlen
- Du har ikke fået udbetalt de rigtige ulempetillæg

Kontakt din TR eller lokale HK-afdeling, hvis din lønseddel ikke ser rigtig ud.



I staten er det HK-TR, som forhandler og aftaler løn på vegne af alle HK-ansatte. Hvis der ikke er en lokal TR, er det den lokale HK-afdeling, som aftaler din løn. Det gælder også, selvom I har talt om løn til jobsamtalen. Det er aftalt i overenskomsten, at der bør være særligt fokus på medarbejdere på ren basisløn ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Her er det relevant at drøfte konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af løntillæg.

Ansættelsesbrev

Du skal have et ansættelsesbrev. Det skal beskrive alle væsentlige forhold om din ansættelse, fx ansættelsesdato, stillingsbetegnelse, din løn og dine tillæg, dit ugentlige timetal, dit ansættelsessted, pensionsforhold og eventuel prøvetid. Du skal have et ansættelsesbrev senest 7 kalenderdage efter ansættelsesstart.

Elev i staten

På hk.dk/underuddannelse/elev kan du læse mere om dine muligheder og rettigheder i forbindelse med din uddannelse. Her kan du også finde informationer om HK's tilbud til dig.

Studerende

Studerende ved lange og mellemlange videregående uddannelser er ofte ansat i studiejob som deltidsan-

satte kontorfunktionærer i staten. Under ansættelsen er du omfattet af HK Stats organisationsaftale. Se mere på hk.dk/studerende.

Medlemsskab for dig, der er elev eller studerende

Det koster kun 30 kroner om måneden at være medlem af HK, når du er elev eller studerende. De første 3 måneder får du til 0 kroner.

Fleksjob

Hvis du får varig nedsat arbejdsevne og ikke kan arbejde på normale vilkår, kan du måske få et fleksjob. Jobcentret vurderer din arbejdsevne og beregner din løn ud fra en særlig formel, hvor både timetal og produktivitet (arbejdsintensitet) indgår. Produktivitet er, hvor meget du kan præstere i forhold til normen. Jobcenterets vurdering danner grundlag for forhandling af løn og arbejdsvilkår, når du bliver ansat. Husk at bede din TR eller HK-afdeling om at gå med dig!

Pension

Din pensionsordning er en vigtig del af din samlede løn og en del af overenskomsten.

Det er en arbejdsmarkedspensionsordning, som selskabet Sampension administrerer for overenskomstparterne.



Dit pensionsbidrag beregnes som en procentdel af din samlede faste løn (basisløn og funktions- og kvalifikationstillæg) og eventuelt af engangstillæg, hvis det aftales konkret.

Pensionsbidrag betales fuldt ud af staten som arbejdsgeber (selvom der teknisk set er et eget bidrag), hvor følgende gælder for alle:

- Pr. 1. april 2024 udgør pensionsbidraget 15 procent
- Pr. 1. april 2025 udgør pensionsbidraget 16 procent

Pensionsordningen består både af individuelle og obligatoriske ydelser og kapital- og forsikringselementer, herunder sundhedsordning.

Kapitalelementer er de ydelser, hvor du som udgangspunkt får, hvad der er indbetalt for dig selv. Forsikringselementerne er de ydelser, hvor hele gruppen dækker for hinanden, uanset hvor meget hver enkelt har indbetalt. Til forsikringselementerne hører blandt andet gruppelivsforsikring, som indeholder forskellige ordninger, fx udbetaling ved død og mulighed for udbetaling ved egen eller barns kritiske sygdom. Ellers består ordningen af ydelser, som kan supplere din folkepension eller invalidepension. Der er valgfri muligheder – fx kan du vælge ægtefællepension.

Der er tilknyttet en opsparingssikring for pensionsordningen i Sampension. Det betyder, at en stor del af pensionsopsparingen vil blive udbetalt til dine efterladte, hvis du dør inden pensionstidspunktet.

Det er vigtigt, at du bruger lidt tid på at sætte dig godt ind i, hvordan din pensionsdækning skal være.

Du får løbende oversigter fra Sampension over din pensionsordning, og du er altid velkommen til at kontakte Sampension på 77556250, hvis du har spørgsmål. Du kan også finde informationer på sampension.dk.

Du kan også logge på pensionsinfo.dk og se din pension inklusive ATP samt eventuelle andre pensionsordninger.

Børn og familie



Graviditet, barsel og adoption

Hvis du skal have barn, spiller lov og overenskomst sammen. Barselsloven giver dig som mor ret til graviditetsorlov med dagpenge 4 uger før forventet fødsel og efterfølgende i 24 uger. Som far/medmor har du ret til 2 ugers pligtorlov samt 22 ugers orlov efter fødslen, i alt 24 uger.

13 uger af den enkelte forældres orlov kan overføres fra den ene til den anden forælder.

I alt har mor og far tilsammen ret til 52 ugers fravær med fuld barselsdagpengeret. Loven giver altså ikke ret til fuld løn, men kun dagpengeret.

I overenskomsten er der aftalt rettigheder, der supplerer barselsloven med perioder med fuld løn. Dette skema giver en oversigt over dine rettigheder til orlov med løn som mor/far i staten.

	6. – 5. uge før forventet fødsel (overenskomstaf-talt graviditetsorlov)	Graviditetsorlov	Barselorlov	Forældreorlov	6 ugers forældreorlov	Derefter
Mor	2 uger med løn	4 uger med løn	2 ugers pligtorlov samt 8 uger med løn	10 uger med løn	Enten mor eller	Dagpenge
Far/medmor			2 uger med løn	10 uger med løn	Enten mor eller far med løn	Dagpenge

Hvis I begge er statsansatte, er der i alt mulighed for at holde orlov med løn i tilsammen 44 uger. Heraf indgår de 42 uger i regnskabet for samlet dagpengeret i 52 uger.

Ud over løn i disse perioder er det aftalt i overenskomsten, at du får indbetalt almindeligt fuldt pensionsbidrag i hele orlovsperioden – også når du er på dagpenge. Det betyder, at du ikke bliver ringere stillet pensionsmæssigt, hvis du får børn. Hvis 32 uger af din orlov strækkes til 40 eller 46 uger, som der er mulighed for, er der dog ikke pensionsindbetaling for disse yderligere 8/14 uger.

Du optjener også ferie med løn i de første 6 måneder af orlovsperioder uden løn. Det betyder, at du optjener ret til at holde almindelig ferie med løn – også selvom du har haft orlov på dagpenge. Den særlige feriegodtgørelse beregnes dog efter din reelle lønindtægt.

Omsorgsdage til børn

I overenskomsten er det aftalt, at du har ret til et antal omsorgsdage pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

- Hvis dit barn er født efter 1. oktober 2005, har du ret til 2 omsorgsdage pr. barn om året. Altså 16 dage i alt.

- Hvis dit barn er født før 1. oktober 2005, og du var ansat i staten før 1. oktober 2015, har du ret til 10 omsorgsdage i alt pr. barn. Dagene kan også bruges efter, at barnet er fyldt 7 år.

Sorgorlov

Begge forældre (inklusive adoptanter) har ret til lønnet sorgorlov i indtil 26 uger efter et barns død i perioden indtil barnets 18. år.

Hvis en mor, der har mistet sit barn, efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværs- og dagpengeretten samt retten til løn under orlov med sygdomsperioden, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

Hvis et barn bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har begge forældre ret til orlov med løn i indtil 14. uger efter bortadoptionen.

Tjenestefrihed med og uden løn

I en lang række situationer har du ret til tjenestefrihed med eller uden løn. I andre situationer er det ikke en ret, men en mulighed. I de tilfælde, hvor der er ret til løn under fraværet, er det aftalt i overenskomsten. Vær samtidig opmærksom på, at ret til løn kan afhænge af sygedagpengerefusion eller anden refusion.

Ret til fravær/tjenestefrihed med løn

- Sygdom.
- Hjemmeværende barns (under 14 år) hospitalsindlæggelse eller ambulant behandling, der kræver din tilstedeværelse i op til 5 dage pr. år.
- Pasning af alvorligt syge børn under 18 år (kan begrænses til 1 måned).
- Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Mulighed for tjenestefrihed med løn

- Barns 1. og 2. sygedag.
- Visse uddannelsesformål (hel eller delvis løn).

Ret til tjenestefrihed uden løn

- Pasning af nærtstående med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne (Servicelovens § 118).
- Force majeure (tvingende familiemæssige årsager).
- Værnepligt og FN-tjeneste mv.
- Nærmere afgrænsede forhold vedrørende tjeneste i udlandet.
- Borgerligt ombud mv. (kan være med løn).

Mulighed for tjenestefrihed uden løn

- Pasning af alvorligt syge børn under 18 år (efter perioden med tjenestefrihed med løn).
- Pasning af børn med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne (Servicelovens § 42).
- Efter aftale.

Hverdag i staten





Arbejdstid

Vilkår om arbejdstidens længde, overarbejdsbetaling, tillæg for arbejde på ubekvemme tidspunkter m.m. er aftalt i overenskomsten.

Arbejdstidsreglerne sørger for, at du arbejder de timer, du skal for din månedsløn, og får arbejdstidstillæg, hvis du arbejder mere, fordi din arbejdsgiver har fastlagt eller beordret det. Hvis du er fuldtidsansat, er den normale ugentlige arbejdstid gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Læs om flekstid på side 16.

Dagansatte eller døgnansatte: Der er aftalt 2 sæt arbejdstidsregler. Et for dagansatte og et for døgnansatte. Alle, der arbejder mandag-fredag i tidsrummet 06-19, er dagansatte. Altså langt de fleste HK-ansatte. Her beskriver vi derfor kun reglerne for dagansatte.

Månedsnorm: Den arbejdstid, du skal yde hver enkelt kalendermåned for din månedsløn, kaldes månedsnorm. For fuldtidsansatte er det antallet af hverdage x 7,4 timer. For

deltidsansatte er månedsnormen forholdsmæssig. Normtiden er altså forskellig fra måned til måned afhængig af antal hverdage.

Arbejdstid: er den tid, du arbejder, inklusiv betalte pauser og alt fravær med løn.

Overarbejde: Hvis arbejdstiden den enkelte kalendermåned overstiger normtiden for fuldtidsansatte, er det overtid. For overskydende timer får du +50 procent i tillæg. Hvis du er deltidsansat, får du almindelig timeløn for overskydende timer ud over din deltidsnorm, indtil fuldtidsnormen er opfyldt. (Se dog også afsnittet om arbejde i weekenden).

Afspadsering: Hvis du har overtid, skal du afspadserer, inden der er gået 3 måneder. Har du ikke mulighed for det, har du ret til i stedet at få betaling for overarbejdet. Afspadseringsperioden kan forlænges ved aftale. Du kan også veksle overtiden til opsparringsdage/timer.

Ulempetillæg: Du skal have et tillæg på 25 procent af timelønnen for alt planlagt og pålagt arbejde, der udføres efter klokken 17, i weekenden, på helligdage, grundlovsdag efter klokken 12 samt juleaftensdag efter klokken 14.



Weekendarbejde: For dagansatte er weekender og helligdage fridage. Derfor betales altid overtidsbetaling +50 procent for alt arbejde på disse dage – og uanset, om du er fuldtids- eller deltidsansat. Arbejde i weekender honoreres særskilt, og timerne indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen.

Kursustid og rejsetid: Hvis du er på et beordret kursus eller på en tjenesterejse i øvrigt med rejsetid, betragtes både kursustid og rejsetid som arbejdstid og kan registreres som sådan. Rejsetid kan dog maksimalt dække 13 timer i døgnet.

Pauser: Du har som ansat ret til betalt spisepause på op til ½ time, hvis du arbejder fuld tid. Pausen bliver kortere, hvis du arbejder mindre den enkelte dag. Du har også ret til en ekstra betalt spisepause, hvis din arbejdstid forlænges ud over normal arbejdstid. Der kan selvfølgelig også være mindre pauser med løn i forbindelse med skærmarbejde eller lokale kutymer (fx kaffepauser).

Togter/feltarbejde: For laboranter, der arbejder i felten i flere dage, er der indgået særaftale om overarbejdshonorering, som opgøres pr. arbejdsdag og med 50 og 100 procent overtidstillæg. Se efter bilaget om togtarbejde i organisationsaftalen.

Flekstid

Flekstidsaftaler er lokale aftaler, som betyder, at du selv kan placere din daglige arbejdstid inden for visse aftalte rammer, og at du kan have +/- timer. Men det er/bør være et helt lukket regnskab, som ikke har indflydelse på din arbejdstid/overtid, som er aftalt i overenskomsten. Hvis du har flekstid, bør du altså have 2 tidsregnskaber: Et for din selvplanlagte flekstid og et for arbejdstid jf. overenskomsten, hvor der registreres beordret arbejdstid, sygdom, tjenestefrihed, afspadsering af overtid, ulempegodtgørelse osv.

Hvis du har flekstid, skal du altså altid skelne mellem, hvad du selv har planlagt (= flekstid som ikke kan udløse tillæg), og hvad din arbejdsgiver har beordret dig til (= arbejdstid, som kan blive overtid, hvis månedsnormen overskrides).

Mulighed for opsparing af frihed

Pr. 1. maj 2025 har du mulighed for at lave en opsparing med henblik på senere afvikling, fx i forbindelse med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejser.

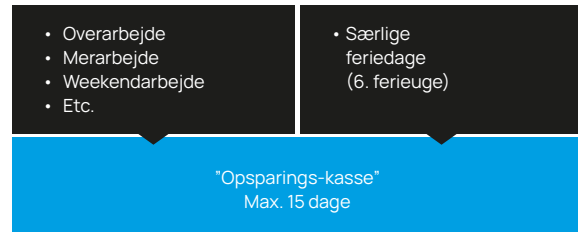
I opsparingen kan indgå:

- Afspadsering optjent som godtgørelse for overarbejde, merarbejde, konverteret ulempetillæg, weekendarbejde, inddragelse af fridag, 37/3 samt særlige feriedage (6. ferieuge).

Du kan opspare frihed svarende til 15 dage heraf maksimalt 8 dage fra afspadsering.

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

- Op til 8 dage pr. kalenderår og med op til 2 dage i sammenhæng fastlagt ved aftale mellem dig og din arbejdsgiver. Afviklingen af de sammenhængende fridage skal være i overensstemmelse med dine ønsker – i det omfang, det er foreneligt med dine arbejdsopgaver.
- Afvikling af øvrig opsparet frihed sker efter aftale mellem dig og din arbejdsgiver.



Muligheden for opsparing af frihed ændrer ikke på de eksisterende regler. Den nye mulighed er blot et supplement.

Opsparingsordning med valgfrihed mellem løn og pension

Pr. 1. april 2025 har du mulighed for at benytte dig af valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 procent.

Du kan vælge at få den valgfrie del af pensionsbidraget helt eller delvist udbetalt som løn, eller du kan opspare den helt eller delvist på en ordning i tilknytning til din pensionsordning. Opsparingsordningen giver ikke ret til frihed.

Ferie

Grundprincippet i ferieloven er, at du optjener og afholder ferie samtidig.



Du optjener 2,08 dages ferie per måned = 25 dage pr. år, som kan afholdes med det samme - og senest inden for 16 måneder. Altså er optjeningsperioden på 12 måneder, og ferieafholdelsesperioden er på 16 måneder.

Hvornår optjener man ferie?

I perioden mellem 1. september til 31. august. Optjeningsåret er altså på 12 måneder.

Hvornår skal ferie afholdes?

Ferien vil kunne afholdes i samme år, som den optjenes - dvs. der er mulighed for løbende afholdelse af ferie. Ferien kan dog afholdes i 16 måneder, dvs. at ferie optjenes 1. september til 31. august og kan afholdes fra 1. september det ene år til 31. december det næste år.

Du skal altid aftale placering af din ferie med din arbejdsgiver, som så vidt muligt skal imødekomme dine ønsker om, hvornår ferien skal holdes. Du har krav på at holde 3 ugers samlet ferie i hovedferieperioden fra 1. maj til 30. september. De resterende 2 uger - restferie - kan du holde på et hvilket som helst tidspunkt på ferieåret.

I ferieloven er der **mulighed for at holde ferie på forskud**. Hvis du kan aftale det med din arbejdsgiver,

har du mulighed for at holde ferie, inden du har optjent den.

Hvis du stopper hos arbejdsgiveren, inden ferien når at blive optjent, vil arbejdsgiverne have mulighed for at modregne værdien af den afholdte ferie i tilgodehavende løn.

Du kan aftale at overføre den 5. ferieuge til næste ferieår. Hvis du ikke har nået at holde denne uge, og ikke har indgået aftale om at overføre ugen, har du krav på at få feriepenge for ugen udbetalt ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Din arbejdsgiver skal så tidligt som muligt - og senest 3 måneder før hovedferien og en måned før restferie - oplyse, om du kan få ferie på det tidspunkt, du ønsker.

Hvis du fx på grund af sygdom eller barsel ikke kan holde din ferie i ferieafholdelsesperioden, kan du og din arbejdsgiver aftale, at ferien bliver overført til et senere ferieår. Hvis det ikke kan lade sig gøre, skal du have feriepengene udbetalt.

Ferieaftalen i staten

Ferieaftalen supplerer ferielovens bestemmelser: Ferieloven giver dig ret til 1 procent i særlig ferie-



godtgørelse, men som HK-ansat i staten får du 2,02 procent i særlig feriegodtgørelse af din ferieberettigede løn. Det inkluderer kompensation for den mistede store bededag. Den særlige feriegodtgørelse udbetales 2 gange årligt. For perioden fra 1. september til 31. maj vil ferietillægget blive udbetalt sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret vil blive udbetalt sammen med lønnen for august måned.

Hvis du ændrer arbejdstid, får du en løn under ferien, som svarer til dit gennemsnitlige ugentlige timetal i optjeningsåret.

Hvis din arbejdsgiver er nødt til at ændre din aftalte ferie, før du er gået på ferie, har du ret til at få dækket eventuelle økonomiske tab plus en kompensation på 1,8 timers betalt frihed pr. omlagt feriedag.

Arbejdsgiveren kan ikke afbryde din ferie, når du er begyndt på den. Hvis det alligevel helt undtagelsesvis sker, skal din arbejdsgiver dække dit økonomiske tab og give dig en kompensation på 3,6 timer betalt frihed pr. omlagt feriedag.

Den 6. ferieuge

Ud over de 25 dages ferie, som du har ret til efter ferieloven, er det aftalt i overenskomsterne, at du

har ret til særlige feriedage, den såkaldte 6. ferieuge. Særlige feriedage optjener du i et optjeningsår, som følger kalenderåret. Du holder dem fra 1. maj til 30. april det følgende år. Du optjener 0,42 dag pr. fulde ansættelsesmåned. Disse særlige feriedage kan du holde som hele dage, halve dage eller som timer.

Du skal aftale med din arbejdsgiver, hvornår du holder særlige feriedage. Din arbejdsgiver har ret til at varsle afholdelse – altså pålægge dig at holde ferie – hvis dagene ikke er holdt eller planlagt inden 1. januar i ferieperioden.

Hvis du ikke har holdt dine særlige feriedage, inden 30. april, vil du få dem udbetalt, medmindre du aftaler at overføre dem til næste ferieperiode.

Ret til erstatningsferie, hvis du bliver syg i din ferie

Hvis du bliver syg under din ferie, har du ifølge ferielovens § 12, stk. 2, ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferien. Hvis du har optjent mindre end 25 dages ferie, indtræder retten til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal dage. Du skal vise en lægeerklæring som dokumentation for sygdommen.



Hvis du bliver syg i din ferie, skal du altså kontakte din arbejdsgiver og sygemelde dig og sende dokumentation for din sygdom og dens varighed.

FERIE VED FRATRÆDEN

Hvis du selv siger dit job op, får du resterende ferie indbetalt til Feriekonto. Særlige feriedage og overført ferie fra tidligere år afregnes kontant. Hvis din arbejdsgiver siger dig op, er der helt særlige regler for, om du kan/skal holde ferie i opsigelsesperioden.

Arbejdsmiljøet på din arbejdsplads

Et godt psykisk arbejdsmiljø er kendetegnet ved mulighed for indflydelse på eget arbejde og på at kunne bruge sin faglighed og kompetencer i opgaveløsningen på en tilfredsstillende måde. Klare mål og krav i arbejdet, variation og udviklingsmuligheder, mulighed for social og faglig kontakt samt værdsættelse fra omgivelserne og fysisk sikkerhed er vigtigt. Ligesom jobsikkerhed, motivation og forudsigelighed også skaber trivsel. Endelig er det afgørende, at der er overensstemmelse mellem mængden af opgaver og den tid, der er afsat til at løse dem.

Det fysiske arbejdsmiljø kan fx dreje sig om indretning og inventar, indeklima og ergonomi. Der er mange regler og vejledninger i arbejdsmiljølov-

givningen, som regulerer disse forhold, så hvis du oplever problemer med dit fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, skal du kontakte din arbejdsmiljørepræsentant (AMR), TR eller HK-afdeling. Der kan helt sikkert gøres noget ved det!

For at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø skal

- arbejdsgiver sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.
- ledelse og medarbejdere samarbejde herom bl.a. via arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget.
- ansatte medvirke til, at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige indenfor deres arbejdsområde og meddele til arbejdsgiver eller et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, hvis man oplever problemer med arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres via en arbejdsmiljøorganisation, medmindre der er færre end 10 ansatte. Arbejdsmiljøorganisationen på arbejdspladser med 35 ansatte eller flere omfatter både arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg (AMU), der består af lige dele arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere. AMU lægger de overordnede rammer og strategier for arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, mens arbejdsmiljøgrupperne udfører det praktiske arbejde.



Arbejdspladsvurdering (APV) og trivsels-/medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) gennemføres som minimum hvert 3. år. De skal medvirke til, at arbejdsmiljøorganisationen kan følge og overvåge arbejdsmiljøet på en systematisk måde, så problemer med fx nedslidning, mobning eller stress opdages i tide. Der skal lægges en plan efter hver APV for, hvordan ledelse og medarbejdere skal løse de udfordringer i arbejdsmiljøet, som APV'en afdækker. Det er vigtigt at udfylde APV'en fyldestgørende, så den giver et retvisende billede af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Et godt arbejdsmiljø er en fælles opgave. Står I sammen, kan I gøre en stor forskel

Sådan kan I styrke samarbejdet og fællesskabet på jeres arbejdsplads:

Gode råd til samarbejdet

- Tal om, hvordan I bedst kan planlægge og fordele arbejdet.
- Respekter hinandens forskellige kvalifikationer, interesser, behov og arbejdsområder.
- Afklar mål og forventninger for jeres arbejde – både fra ledelse og medarbejdere.
- Afklar i fællesskab, hvad der skaber kvalitet, og hvad der er uhenigtsmæssige eller overflødige arbejdsopgaver.

Gode råd til fællesskabet

- Tag ansvar for, at alle er med, og vis interesse på tværs af afdelinger, kompetencer, alder og køn.
- Vær ærlig og loyal over for alle, og respekter alle som ligeværdige – uanset stilling.
- Tag konflikter i opløbet.
- Sig fra over for mobning, uønskede seksuelle handlinger og andre krænkende handlinger.

Læs mere på
hk.dk/arbejdsmiljoe
hk.dk/kollega

SU og arbejdsmiljø

Samarbejdsudvalget (SU) er et samarbejdsforum, hvor ledelse og medarbejderrepræsentanter (typisk TR) drøfter eventuelle udfordringer. SU's rolle er at sikre, at arbejdspladsen har et godt psykisk arbejdsmiljø, som er præget af tillid og samarbejde. Derfor bør SU bl.a. drøfte arbejdspladsens

- trivsel og psykisk arbejdsmiljø
- indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress
- retningslinjer for sygefraværspolitik og sygefraværssamtaler

- indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for mobning, (sex-)chikane eller vold fra kolleger, ledere eller andre.

Indsatserne skal koordineres med arbejdsmiljøudvalget (AMU).

Hvis der sker store forandringer på arbejdspladsen som fyringsrunder eller omstruktureringer, skal AMU og SU arbejde sammen for at sikre et godt arbejdsmiljø, også efter forandringerne. Der skal også gennemføres en ny arbejdspladsvurdering (APV). SU og AMU kan lægges sammen, hvis ledelse og medarbejdere aftaler det.

Karriere,
kompetence-
udvikling
og løn





Kompetenceudvikling

Som HK-ansat i staten har du særlige muligheder for kompetenceudvikling. Det har HK Stat og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen aftalt ved overenskomstforhandlingerne. I organisationsaftalen kan du finde 'Aftale om læring, styrket kompetenceudvikling og deltagelse i visse videreuddannelser'. Aftalen slår fast, at uddannelse og udvikling på statens virksomheder skal være *målrettet og strategisk*. Det betyder, at din arbejdsplads skal klarlægge fremtidens krav og mål, så du sammen med den øvrige HK-gruppe kan udvikle dig specifikt til disse krav og mål.

Ret til udviklingsplan

Som statsansat skal du have en individuel udviklingsplan med konkrete udviklingsmål, ligesom I som gruppe skal have fælles udviklingsplaner.

Brug din MUS

Ved den årlige MedarbejderUdviklingsSamtale (MUS) skal du og din chef drøfte konkrete muligheder for videreuddannelse, som kan øge dit formelle faglige niveau. Det kan fx være *akademi- eller diplomuddannelsen i offentlig forvaltning og administration* og andre formelt kompetencegivende uddannelser.

Nye kompetencer kommer ikke kun af formel uddannelse. Derfor har HK Stat og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen også indgået en supplerende aftale om mobilitet, som skal fremme mulighederne for jobbytte og jobrotation.

Ud over interne jobbrokeringer har mange institutioner aftalt i SU, at man kan få tjenestefrihed uden løn i en periode i forbindelse med ønsker om at skifte job. Den mulighed kan være god at have, hvis du har søgt et andet fast job og ønsker et sikkerhedsnet.

Videreuddannelse

Når du har udviklet dig, er det vigtigt, at de nye kompetencer kommer i spil. Derfor anbefaler HK Stat, at fremtidige arbejdsopgaver skal drøftes med den ansatte efter afsluttet efter- og videreuddannelse.

Når du som kontorfunktionær har fuldført akademiuddannelsen i offentlig forvaltning og administration eller en uddannelse på tilsvarende niveau, skal du indplaceres i løngruppe 2, sats II, hvis dine arbejdsopgaver har dette niveau. Hvis det ikke sker, har du har ret til en lønforhandling.

Når du deltager i aftalt videreuddannelse, hvor undervisningen foregår i arbejdstiden, har du ret til

Har du brug for hjælp til at planlægge din karriere?

Karrierevejledning er en proces, som kræver refleksion, afklaring, valg og fravalg. Karriere handler ikke kun om at klatre op ad rangstigen og få mere ansvar, men også om at træffe bevidste valg, der skaber trivsel og udvikling for dig. Vejledningen i Karrieretelefonen kan derfor vedrøre alle aspekter af dit arbejdsliv, hvad enten det er jobskifte, faglig udvikling i jobbet eller planlægning af, hvad der skal ske i dit arbejdsliv.

Som medlem af HK Stat har du mulighed for at få individuel coaching og sparring om din karriere og uddannelse. Du kan også få tjekket CV og ansøgning. Du kan ringe alle hverdage mellem klokken 13 og 16 på 3330 4460 og få coaching.

Karrieretelefonen er for alle, uanset hvor du er på karrierestigen, og uanset om du er i job eller mellem jobs. Det vigtige er, at du er bevidst om din kompetenceudvikling og dermed din aktuelle værdi på arbejdsmarkedet. Og det er aldrig for sent.

Læs mere på hk.dk/karrieretelefonen



tjenestefrihed med løn. Din arbejdsgiver betaler alle udgifter i forbindelse med uddannelsen.

Hvis I indgår en aftale om jobbytte eller jobrotation på arbejdspladsen, kan I samtidig lokalt aftale et løntillæg for at være med i ordningen. I organisationsaftalen står der også, at hvis du vikarierer for en kollega, som er højere placeret på løngruppestigen end dig, kan du få udbetalt et funktionstillæg, som svarer til forskellen mellem jeres lønninger.

Efteruddannelse

Ud over formel videreuddannelse kan du også deltage i efteruddannelse. Efteruddannelse er forløb, som gør dig i stand til at varetage dit job på samme niveau som nu, fx uddannelse i et nyt it-system, som I har fået på arbejdspladsen. Sådanne kurser vil normalt være pålagte kurser, som du skal deltage i, og kursustiden er derfor arbejdstid. Hvis du har ønsker til uddannelse eller kurser, som ikke umiddelbart er i tråd med kompetencestrategien for dig eller gruppen, kan du søge om tjenestefrihed til det, men der vil ofte være tale om en konkret, individuel aftale om vilkårene. Så husk at afklare vilkårene, inden du går i gang.

Den statslige Kompetencefond

HK Stat og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen prioriterer fortsat kompetenceudvikling i staten

højt. Kompetencefonden er skabt i forbindelse med overenskomsten 2018, og er blevet videreført i forbindelse med overenskomsten i 2021 og nu i 2024. Kompetencefonden har fokus på individuelle kompetencegivende forløb. Du kan få del i midlerne, hvis du er ansat på HK Stats overenskomst. Støtten kan som udgangspunkt udgøre 25.000 kroner om året pr. ansøger til kursusgebyrer og -materialer og udgifter til eventuel transport og ophold. Vikarudgifter dækkes ikke.

Kompetencefonden er kun et supplement til de kompetenceudviklingsmidler, de enkelte arbejdspladser selv skal afsætte og bruge. Det er vigtigt at nævne, da der er en meget stor interesse for at søge midler fra Den statslige Kompetencefond. Da kompetencefonden har begrænsede midler, kan man opleve at midlerne hurtigt er opbrugt.

Spørg din TR, hvilke muligheder der er på din arbejdsplads.

[Læs mere på kompetenceudvikling.dk](https://kompetenceudvikling.dk)

Lønudvikling

Det er motiverende, når der er sammenhæng mellem indsats, opgaver, ansvar, viden og løn. Dine opgaver og kvalifikationer kendes bedst på din



arbejdsplads – og derfor er lønsystemet lokalt forankret. De grundlæggende værdier for lønsystemet er gennemskuelse, retfærdighed og åbenhed. Derfor hviler lønsystemet på, at I lokalt på arbejdspladsen har lavet en lønpolitik og/eller lønaftale, som beskriver, hvordan I vil bruge løn som motivation. Det er din TR eller HK-afdeling (hvis I ikke har en TR), som på vegne af dig og dine kolleger forhandler løn. TR'en er også garant for, at der er åbenhed om, hvem der får løntillæg og for hvad – så det kan inspirere andre. Mange steder er lønnen tabu, men det er en god idé at tale om løn med sine kolleger, så eventuelle skævheder eller uforklarlige lønforskelle kan komme frem.

Ud over den basisløn, som er aftalt i overenskomsten, består lønsystemet af *funktionstillæg*, *kvalifikationstillæg* og *engangstillæg*. Funktionstillæg kan du fx få for at deltage i projekter, være elevansvarlig eller varetage en specialistfunktion. Det kan enten være en midlertidig eller varig funktion med tilsvarende tillæg. Kvalifikationstillæg vil derimod være hæftet på dig som person i forhold til dine faglige, personlige eller sociale kompetencer og er derfor et varigt tillæg. Engangstillæg gives for en særlig indsats i det forgangne år. Arbejdsgiveren indbetaler pensionsbidrag af kvalifikations- og funktionstillæg. Det kan aftales, at der skal indbetales pensionsbidrag for et engangstillæg. Det

anbefaler HK Stat – også selvom det kan betyde, at engangstillægget må nedsættes i kroner og øre med pensionsbidraget.

På statens arbejdspladser forhandles typisk løn en gang om året. Nogle institutioner har dog flere forhandlinger, og der er selvfølgelig løbende forhandlinger om lønnen til nyansatte. Pengene til løntillæg skal tages ud af institutionens lønbudget. Det er ledelsens pligt at sørge for, at der er reserveret penge i budgettet til lokal lønudvikling. For HK-grupperne er det særligt vigtigt, da der i de fleste løngrupper ikke er anciennitetstrin.

Staten og personaleorganisationerne har udarbejdet et godt og enkelt elektronisk værktøj: loenoverblik.dk. Her kan du se lønningerne og lønudviklingen på din egen arbejdsplads og på andre arbejdspladser i staten – for både din egen og andre personalegrupper. Dette værktøj rummer gode muligheder for, at du og din TR kan forberede jer til de lokale forhandlinger. Det er vigtigt, at din TR har opbakning i forhandlingerne fra et stærkt og aktivt bagland. Derfor er det en god idé at debattere, hvad I vil med løn på jeres arbejdsplads, og hvordan I som HK-medarbejdere kommer i betragtning, når der skal forhandles løn.

[Se mere på loenoverblik.dk](https://loenoverblik.dk)

Forandringer i din arbejdssituation





Hvis din stilling ændres væsentligt

Hvis din arbejdsgiver vil ændre din løn, dit arbejdssted, dit jobindhold eller arbejdstidens placering, skal det vurderes, om det er en *væsentlig ændring* i forhold til de vilkår, som du har nu. Ledelsen kan foretage mindre ændringer med et passende varsel. Men hvis der er tale om en stor ændring, er det at betragte som en opsigelse af dit nuværende job – med tilbud om fortsat ansættelse på nye vilkår.

Derfor skal væsentlige ændringer varsles med dit opsigelsesvarsel. Du kan så vælge at sige ja til ændringen og fortsætte på de nye vilkår efter varslets udløb. Hvis du ikke kan eller vil acceptere den varslede ændring, kan du vælge at fratræde. Du betragtes da som opsagt af din arbejdsgiver, med de rettigheder det giver.

Kontakt derfor din HK-afdeling for at få vurderet, om en kommende forandring af din stilling er *væsentlig*, og du skal have fuldt opsigelsesvarsel.

Hvis arbejdspladsen skal fyre medarbejdere

Din arbejdsgiver kan afskedige medarbejdere, hvis der er en saglig årsag. Der er to typer af opsigelser:

- Opsigelser på grund af virksomhedens forhold – fx dårlig økonomi, omstruktureringer, opgavebortfald m.v.
- Opsigelser på grund af medarbejderen selv – fx langvarigt fravær på grund af sygdom eller uoverensstemmelser i form af samarbejdsvanskeligheder eller dårlig kvalitet i arbejdet.

Hvis der er tale om en afskedigelse på grund af uoverensstemmelser mellem dig og din arbejdsgiver, kan din arbejdsgiver ikke bare fyre dig for et godt ord, men skal først forsøge at løse problemerne med det mindst indgribende skridt. Det vil fx være en advarsel. En advarsel skal give den ansatte mulighed for 'at rette for sig'.

Hvis opsigelsen er begrundet i *langvarig/hyppig sygdom*, vil der som hovedregel blive holdt sygesamtaler m.v. for at afdække mulighederne for tilbagevenden. Arbejdspladsen skal udvise social ansvarlighed ved fx at forsøge at fastholde sygemeldte ansatte.

Hvis opsigelsen sker på grund af *arbejdsgivers forhold – herunder økonomi*, vil SU ofte indgå aftaler, som afbøder konsekvenserne eller hjælper de pågældende videre. Forhør dig hos din lokale TR. Som udgangspunkt er sådanne opsigelser saglige, medmindre det kan påvises, at der er taget usaglige hensyn ved valget af den/dem der opsiges – fx religion, køn, alder eller seksualitet.



Forandringer i din arbejdssituation

Hvis der er behov for besparelser, kan arbejdsgiveren forinden vælge at tilbyde medarbejderne mulighed for **frivillig fratræden** for at reducere antallet af afskedigelser. En sådan ordning kan tilbydes blandt alle medarbejdere uanset medarbejdernes alder.

Hvis der er optræk til en fyring, skal der gennemføres en *partshøring*. (Dette gælder ikke formelt selvejende institutioner). Ved partshøringen får du forelagt arbejdsgiverens grundlag for den påtænkte opsigelse og får mulighed for at kommentere. Når du har givet dine eventuelle bemærkninger/oplysninger, træffer arbejdsgiveren den endelige beslutning. HK orienteres om alle opsigelser og vil kontakte dig og din TR for at undersøge, om opsigelsen vurderes som saglig, eller om sagen skal forfølges.

Overenskomsten indeholder en henstilling om, at de statslige arbejdspladser i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, der er blevet afskediget uden egen skyld fx på grund af rationaliseringer eller omlægninger. Statens arbejdsgiver har tilkendegivet, at man vil være opmærksom på denne mulighed, særligt i forbindelse med større omstillingsprocesser, hvor der inden for opsigelsesperioden viser sig et behov for at slå stillinger op.

Hvis du bliver fyret, har du ret til et antal måneders *opsigelsesvarsel* afhængig af din ansættelsestid på arbejdspladsen. Hvis du har været på flere statslige arbejdspladser uden afbrydelse, tæller alt med som en samlet ansættelsesperiode. Se varslerne på hk.dk/opsigelsesvarsler.

Er du funktionær, har du efter 12 år ansættelse i virksomheden ret til 1 måneds godtgørelse, og efter 17 år ret til 3 måneders godtgørelse, hvis du siges op af arbejdsgiver.

Hvis opsigelsen er *usaglig*, vil du typisk få en erstatning, enten ved at HK indgår en forligsaftale om din sag eller ved at HK vinder din sag ved en voldgiftsret. Størrelsen af erstatningen afhænger meget af, hvor længe du har været ansat før opsigelsen.

Der er særlige forhold i opsigelsesperioden, som du skal være opmærksom på, fx om ferie, friheder og *fritstilling*. Spørg din TR eller din lokale HK-afdeling, hvis du er i tvivl. Du har som udgangspunkt den nødvendige frihed til at søge andet arbejde i din opsigelsesperiode.

I særlige situationer er det berettiget at *bortvise* en ansat. Det vil sige at fyre den pågældende uden varsel. For at en bortvisning kan anses for beret-



Forandringer i din arbejdssituation

tiget, skal der være tale om meget grove forhold. Det kan fx være arbejdsvægring, grov pligtforsømmelse eller ulovlig udeblivelse fra arbejdet. Hvis du bliver bortvist, skal du straks henvende dig til din HK-afdeling.

En afskedigelse er en alvorlig situation, som betyder meget for den enkelte både psykisk og økonomisk. Du kan altid få råd og vejledning i din HK-afdeling.

Reformer og fusioner og ændringer i dit job

Også i staten sker der reformer, fusioner, outsourcing eller lignende. Nogle gange bliver statslige

institutioner privatiseret eller overført til det kommunale område. I sådanne situationer er loven om virksomhedsoverdragelse med til at sikre dig uændrede løn- og ansættelsesvilkår i den løbende overenskomstperiode. Når overenskomstperioden udløber (næste gang 31. marts 2026), overgår du til de overenskomstvilkår, som gælder hos den nye arbejdsgiver. HK og den nye arbejdsgiver indgår som hovedregel aftaler der sikrer, at overgangen ikke medfører væsentlige forringelser for dig. Selvom ledelsen er ansvarlig for de ændringer, der gennemføres, skal du og dine kolleger løbende orienteres og have mulighed for medindflydelse på forløbet via SU.

Senior i staten





Seniorbonus og seniordage

Som supplement til de muligheder, du har for frivillige senioraftaler, har du som senior fra og med det kalenderår, hvori du fylder 62 år, ret til en seniorbonus på 0,8 procent af din faste løn. Seniorbonusen på 0,8 procent udbetales månedligt sammen med den faste løn.

Du har mulighed for at bruge din seniorbonus til at afholde op til 2 seniordage med lønfradrag i det kalenderår, hvori du fylder 62 år. Hvis du fylder 62 i første halvdel af året, har du ret til 2 seniordage med lønfradrag. Hvis du fylder 62 i anden halvdel af året, har du ret til 1 seniordag med lønfradrag.

I efterfølgende kalenderår har du ret til at afholde 2 seniordage med lønfradrag om året.

Frivillige seniorordninger

Overenskomsten giver dig udover seniorbonus en række muligheder, hvis du er senior i staten. Ordninger, som skal gøre det mere tiltrækkende for dig at blive på arbejdspladsen. Vi har aftalt, at der er mulighed for at etablere frivillige seniorordninger lokalt for den enkelte eller en gruppe af medarbejdere. Den lokale seniorindsats forudsættes drøftet i Samarbejdsudvalget. Elementerne i en seniorordning kan være:

- *Gradvis tilbagetrækning* – retræte (du skal være fyldt 58 år), hvor du får en lavere løn- og ansvarsplaceret stilling med mulighed for at fastholde dit hidtidige pensionsbidrag. Det kan også aftales, at din løn aftrappes over 3 år med 1/3 pr. år.
- *Aftrapning* i tid (du skal være fyldt 60 år) ned til mindst 15 timer om ugen. Din løn reduceres svarende til dit timetal, men dit hidtidige pensionsbidrag fastholdes.
- *Betalt frihed* (du skal være fyldt 62 år), hvor du får op til en dags frihed om måneden med fuld løn.
- *Fastholdelsesbonus* (du skal være fyldt 62 år). En særlig bonus, som kommer til udbetaling, hvis du udskyder din fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt.

Udbetalingen af fastholdelsesbonus er ikke betinget af, at du fratræder din stilling. Hvis din ansættelse ophører før det aftalte tidspunkt, får du udbetalt en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen. Hvis din ansættelse ophører før det aftalte tidspunkt som følge af ansøgt afsked eller afsked på grund af strafbart forhold eller anden misligholdelse fra din side, bortfalder din fastholdelsesbonus.



Du kan aftale en seniorordning med din leder, og aftalen formaliseres af din TR eller lokale HK-afdeling. Aftalen kan kombinere de forskellige elementer. Der knytter sig nogle betingelser til de enkelte muligheder. Som senior skal du have tilbud om at drøfte seniorperspektiver i forbindelse med din MUS, både med fokus på fastholdelse og på dine ønsker og forventninger til arbejdslivet på kort og længere sigt. Det skal fremgå af personalepolitikken, hvilken indsats din arbejdsplads gør for at holde fast på seniorerne.

Efterindtægt ved dødsfald

Hvis du dør, mens du er ansat i staten, har din ægtefælle eller børn under 18 år ret til *efterindtægt* jf.

funktionærlovens § 8. Arbejdsgiveren udbetaler 1, 2 eller 3 måneders løn, hvis du har været ansat i henholdsvis 1, 2 eller 3 år. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet, den seneste hele månedens løn.

Ud over efterindtægt skal dine efterladte også være opmærksomme på din *pensionsordning*. Som hovedregel vil din arbejdsgiver melde dødsfaldet til Sampension, som vil kontakte de efterladte. Der kan fx være tale om udbetaling af pensionsopsparing, gruppelivsforsikring, børneforsikring eller eventuel ægtefælleforsikring.

[Læs mere på sampension.dk](https://www.sampension.dk)

Overenskomst – hvad er det?





Overenskomst – hvad er det?

Den danske model

Det, at arbejdsgivere og fagforeninger i høj grad selv aftaler vilkårene for de ansatte, kaldes den danske model. I mange lande er vilkårene modsat Danmark lovregulerede.

I Danmark er alle ansatte på det offentlige arbejdsmarked dækket af overenskomstaftaler. På det private arbejdsmarked er der en del, som ikke har overenskomst. De ansatte er så alene dækket af de minimumsrettigheder, som følger af lovgivningen (fx ferieloven og funktionærloven) suppleret med lokale aftaler og individuelle vilkår.

En overenskomst er en aftale mellem en arbejdsgiver og en fagforening på vegne af lønmodtagerne, som forbedrer de minimumsrettigheder, der gælder for alle på arbejdsmarkedet. Fx giver loven ret til barseldagpenge i op til 52 uger – men overenskomsten i staten giver ret til løn i op til 44 af disse 52 uger. Ferieloven giver ret til 5 ugers ferie – overenskomsten i staten giver ret til 1 ekstra uge. Overenskomsten kan også have vilkår, som ikke er nævnt i nogen lov, fx barns 1. og 2. sygedag.

Din gældende overenskomst blev fornyet 1. april 2024, og den løber frem til 31. marts 2026. Den består af 2 dele, en OAO-fællesoverenskomst med de

fælles aftaler i staten og en HK Stat organisationsaftale med de specifikke vilkår for den enkelte faggruppe.

Aktører i staten

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)

I staten er det hensigtsmæssigt, at en række vilkår er ens for alle ansatte. Derfor er CFU oprettet som et forhandlingsfællesskab for alle fagforeninger med medlemmer i staten. CFU har repræsentanter fra de tre centralorganisationer i staten: OAO-Stat, AC og SKAF. CFU-aftaler er fx SU-aftalen, TR-aftalen, ferieaftalen, og barselsaftalen. De generelle lønstigninger aftales også mellem CFU og arbejdsgiver.

Offentligt Ansattes Organisationer (OAO og OAO-Stat)

OAO er den centralorganisation, som HK Stat er medlem af. OAO-Stat indgår aftaler, som kun omfatter de organisationer, som er medlemmer af OAO. OAO har fx indgået aftale om pensionsordningen i Sampension. De aftaler, som OAO-Stat indgår, skrives sammen i OAO-Stat fællesoverenskomsten.

HK Stat – de statsansatte HK-medlemmers fagforening

I tilknytning til fællesoverenskomsten indgår HK Stat en organisationsaftale, som handler om de helt



Overenskomst – hvad er det?

specifikke vilkår, som alene gælder for HK-grupperne; kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere. HK Stat er forhandlings- og aftaleberettiget organisation på HK-området i staten og indgår aftalen med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Det betyder også, at andre fagforeninger – fx Kristelig Fagbevægelse, Fagforeningen Frie eller lignende, ikke har nogen indflydelse på dine vilkår og ikke kan indgå aftaler af nogen slags med statslige arbejdsgivere – hverken kollektive eller individuelle.

Hvordan får du indflydelse på din overenskomst – dine vilkår?

Næste gang, overenskomsten skal fornyes, er pr. 1. april 2026. Som medlem af HK Stat har du indflydelse på de krav, vi rejser overfor arbejdsgiverne ved overenskomstforhandlingerne. Det er også HK's medlemmer, der afgør, om det resultat fagforenin-

gen har forhandlet hjem, er i orden. Du hører meget mere om, hvordan du får indflydelse, når de næste overenskomstforhandlinger nærmer sig.

Vil du vide mere om overenskomster og den danske model?

Se FH's kampagne ok-maerket.dk



Kollektiv lønforsikring – hvis du mister jobbet

HK Lønforsikring er et særligt produkt, du kan nyde godt af som medlem af HK Stat og HK's a-kasse.

For kun 52 kroner om måneden (som er fradragsberettigede og svarer til cirka 36 kroner netto) er du sikret 80 procent af din nuværende løn i ½ år, hvis du skulle blive afskediget og ledig. Du skal have været beskæftiget i 12 måneder og have betalt til forsikringen i 12 måneder, før du har ret til dækning.

Ordningen er en obligatorisk fælles ordning, som alle betaler til. Derfor kan det gøres så meget billigere, end hvis du tegner en individuel lønforsikring.

Gennemsnitslønnen pr. måned for en kontorfunktionær i staten er cirka 37.000 kroner, for it-medarbejdere 49.000 kroner og for laboranter 38.700 kroner. Hvis du fx tjener 35.000 kroner om måneden, vil du fra HK Lønforsikring få udbetalt ca. 8.600 kroner om måneden. Det er over 51.000 kroner.

Du kan læse mere om lønforsikringen på hk.dk/loenforsikring, hvor du også kan beregne, hvad du vil kunne få, hvis du bliver ledig.

Har du spørgsmål om løn-
og ansættelsesvilkår?

Så kontakt din lokale HK-afdeling på 7011 4545 eller skriv på hk.dk/kontakt

Har du spørgsmål om a-kasse,
dagpenge eller efterløn?

Så ring til HK's a-kasse på 7010 6789 eller skriv til a-kassen på hk.dk/kontakt

Kender du en kollega, der vil meldes ind i HK?

Så kan det ske på hk.dk/blivmedlem