

Tid: Den 23. marts 2026, kl. 15.00

Sted: KL

Emne: 40.01 – Forlig om fornyelse af overenskomst for specialarbejdere m.fl. inden for Fagligt Fælles Forbund - 3F's forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for 3F og KL.

## FORHANDLINGS PROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftale og overenskomst med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

### 1. LØN

#### 1.1 Specialarbejdere m.fl.,

Grundlønstillægget hæves med 2.227 kr. årligt pr. 1. april 2027, således at grundlønnen hæves:

Stillingsbetegnelse	Grundløn og grundlønstillæg pr. 1. april 2025	<b>[OK26]</b> grundlønstillægget pr. 1. april 2027 <b>[OK26]</b>
Specialarbejdere i det tidligere FKKA-område	LT21 + 4.365 kr.	+ 6.592 kr.
Specialarbejdere i KL's øvrige område	LT14 + 4.365 kr.	+ 6.592 kr.
Faglærte i det tidligere FKKA-område	LT28 + 4.365 kr.	+ 6.592 kr.
Faglærte i KL's øvrige område	LT22 + 4.365 kr.	+ 6.592 kr.
Ufaglærte holdledere og instruktører	LT28 + 4.365 kr.	+ 6.592 kr.
Faglærte holdledere og instruktører	LT28 + 4.365 kr.	+ 6.592 kr.

Stillingsbetegnelse	Grundløn og grundlønstillæg pr. 1. april 2025	<b>[OK26]</b> grundlønstillægget pr. 1. april 2027 <b>[OK26]</b>
Ufaglærte kranførere ved I/S Vestforbrænding med kranførercertifikat	LT26 + 4.365 kr.	+ 6.592 kr.
Cateringpersonale (protokollat 7)	LT14 + 4.365 kr.	+ 6.592 kr.
Befarent dækpersonale (protokollat 8)	LT21 + 4.365 kr.	+ 6.592 kr.
Elever (25 år)	LT14 + 4.365 kr.	+ 6.592 kr.

Alle beløb er angivet i 31/3-2000 niveau.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 30,580 mio. kr.

## 2. FREMRYKNING AF LØRDAGSTILLÆG

Begyndelsestidspunktet for lørdagstillæg ved arbejde i forskudt ændres pr. 1. april 2027 fra kl. 11.00 til kl. 06.00.

Udgift: 5,009 mio. kr.

## 3. PENSION

Pensionsbidraget for månedslønnede og timelønnede forhøjes pr. 1. april 2027 fra 15,22% til 16,25%

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den hidtidige fritvalgsordning.

Pr. 1 januar 2028 bortfalder den hidtidige fritvalgsordning og det forhøjede pensionsbidrag indgår i den nye fritvalgsordning, jf. protokollens pkt. 8.

Udgift: 26,309 mio. kr.

## 4. PENSION TIL ELEVER OG AFSKAFFELSE AF PENSIONSKARENS

Pr. 1. april 2027 nedsættes karensperioden for alle elever fra 3 til 0 måneder og alderskarensen nedsættes til 18 år.

Pr. 1. april forhøjes pensionsbidraget for elever til 16,25%.

Der henvises pkt. 2.5 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af. 25. februar 2026.

Udgift: 1,783 mio. kr.

## **5. FRITVALG**

Ansatte under overenskomsten omfattes af Aftale om fritvalgsordning (05.17) med virkning fra 1. januar 2028. Overenskomsten redigeres i overensstemmelse med **bilag A**.

Som følge af aftalens ikrafttræden bortfalder § 12. Frit valg med virkning fra 1. januar 2028.

## **6. DELTIDSANSATTES OVERARBEJDE**

Med henvisning til punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, tilrettes overenskomstens § 14 pr. 1. april 2026.

Ved tilretning af overenskomsterne vil mer- og overarbejde fremadrettet under ét blive betegnet som overarbejde, jf. **bilag B**.

Udgift: 1,601 mio. kr.

## **7. PRÆCISERING – ELEVER**

Parterne vil i forbindelse med redigering af overenskomsten tilføje nyt § 1, stk. 1, litra d: *elever under uddannelse til en af de, i Bilag A, pkt. 3 nævnte erhvervsfaglige grunduddannelser*, som en præcisering af overenskomstens kap. 5.

## **8. FÆLLESAFТАLE OM LOKAL LØNDANNELSE (09.01)**

Med henblik på en forenkling og at understøtte de lokale forhandlinger i lokal løndannelse er KL og 3F enige om at foretage en række ændringer i og en harmonisering af Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01) jf. punkt 2.8. i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

## **9. ARBEJDSSTIDSBESTEMTE TILLÆG VEDRØRENDE 04.89**

Fornyelse af Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) sker i et særskilt forlig. Nærværende forlig omfatter finansiering til fornyelse af aftalen på dette forligs område.

Til fornyelse af Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) afsættes 2,0% af summen af de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Udgift: 1,005 mio. kr.

## **10. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND**

Der afsættes følgende midler til Den Kommunale Kompetencefond på 3F's område:

*1. års engangs-ATP-midler OK24:*

Udgift: 0,169 mio. kr.

*1. års engangs-ATP-midler OK26:*

Udgift: 1,021 mio. kr.

*Varige ATP-midler OK24 pr. 1. april 2027:*

Udgift: 0,333 mio. kr.

*Varige ATP-midler OK26 pr. 1. april 2027:*

Udgift: 1,372 mio. kr.

## **11. UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING**

KL og 3F er enige om, at løbende uddannelse og kompetenceudvikling er en forudsætning for at sikre, at medarbejderne har de rette kompetencer til at kunne løse opgaverne effektivt og med høj kvalitet. Nye teknologier, grøn omstilling, bæredygtighed, øget fokus på beredskab samt ændrede krav til opgaveløsningen peger på behovet for et vedvarende fokus på uddannelse og kompetenceudvikling for arbejdspladsen og den enkelte medarbejder.

I arbejdet med at planlægge og gennemføre faglig udvikling for medarbejderne på de kommunale serviceområder, som omfatter alt fra vej- og park, forsyning, renovation til rengøring- og service mv., opleves en række barrierer. Det drejer sig bl.a. om manglende overblik over uddannelsesmuligheder, økonomi og tilskudsmuligheder, praktisk planlægning og motivation samt muligheden for vikardækning for medarbejdere, der er på kursus, så driften bibeholdes uden store udsving.

KL og 3F har i fællesskab etableret en række indsatser for at understøtte det lokale arbejde med uddannelse og kompetenceudvikling; Den Kommunale Kompetencefond, Ufaglært til Faglært, Bedre til ord, tal og IT samt Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling. Disse indsatser er med til lokalt at skabe viden om muligheder, styrke dialogen om uddannelse og kompetenceudvikling samt nedbryde barrierer, så flere medarbejdere kan deltage i relevante kompetenceudviklings- og uddannelsesforløb, der hvor der opleves et behov.

Parterne er enige om at iværksætte yderligere initiativer, som kan øge deltagelsen i uddannelse og kompetenceudvikling, der hvor der opleves et behov.

Dette skal ske gennem styrkelse af de eksisterende indsatser og etablering af følgende nye tiltag - **Bilag C**:

- Fokus på udvalgte temaer samt vikardækning i Den Kommunale Kompetencefond

- Styrket mulighed for brug af Ufaglært til Faglært-puljen
- Videreførelse af Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling
- Fortsat fokus på Bedre til ord, tal og IT
- Projekt vedr. Barrierer og muligheder for kompetenceudvikling
- Projekt vedr. Kompetenceafdækning og udviklingsveje
- Videreførelse af projekt om styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grøn omstilling

## 12. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2027.

Samlet udgift udgør 67,378 mio. kr. svarende til 2,0% af lønsummen.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag D**.

## 13. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 2,0%.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2026, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomster og aftaler sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at hvis nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomster og aftaler.

For  
KL

For  
3F

## Frit valg

### § 10 Pension

*Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028*

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for

1. Ansatte som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) har mindst 3 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,25% af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 12. Fritvalgslønkonto.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

#### **Bemærkning:**

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at tidligere beskæftigelse med arbejdsmarkedspension kan indgå i beregningen af karenperioden.

Elevtiden regnes med i karenstiden ved fortsat ansættelse hos ansættelsesmyndigheden.

2. Ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

#### **Bemærkning:**

Dokumentation for at karenkravet i nr. 1 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

### § 12. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

*Stk. 1*

Ansatte under overenskomsten for specialarbejdere er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen".

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

*Stk. 2 – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn*

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,92 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (OK nis nr.)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	0,5 %	2,92 %

*Lønsdelttekst: Fritvalgsbidrag*

**Bemærkning til stk. 2:**

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

*Stk. 3 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget*

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 10, stk. 1., til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

**§. 31. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)**

*Stk. 5*

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

**§43. Øvrige ansættelsesvilkår (Elever)**

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede)

§ 12., stk. 2            Fritvalgsbidrag

## Honorering af deltidsansattes overarbejde

Nedenstående gælder pr. 1 april 2026. Samtidig bortfalder § 14 stk. 1-12.

### § 14. Overarbejde

#### *Stk. 1*

Overarbejde er arbejde udover det antal timer, der efter § 13 er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Overarbejde beregnes i halve timer.

#### *Stk. 2*

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af 3F, om behovet for afregning ved betaling.

#### *Stk. 3*

Ved overarbejde gives erstatningsfrihed svarende til det præsterede overarbejde og for overarbejde med udbetaling af de i stk. 8 nævnte overtidstillæg på 50% og 100%.

#### *Stk. 4*

Hvis tjenesten tillader det, kan der gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af erstatningsfrihed svarende til de i stk. 8 nævnte procentsatser.

#### *Stk. 5*

Afspadsering sker efter lokal aftale med tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af forbundet.

#### *Stk. 6*

Der kan ikke betales tillæg efter Aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift, når der betales overarbejdstillæg.

#### *Stk. 7*

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-6.

#### *Stk. 8*

Overarbejdstillægget udgør

1. på hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage) de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør: 50%, øvrige timer 100%,
2. på lørdage, der er fastsat som frilørdage, fra kl. 7.00 til kl. 12.00: 50% for de første 3 timer, øvrige: 100% og
3. på søn- og helligdage: 100%.

#### *Stk. 9*

Tilslgelse til overarbejde skal meddeles den ansatte dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til mere end 1 times overarbejde betales et tillæg på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Bestemmelsen gælder ikke ansatte, som får betaling efter §§ 16 og 17.

*Stk. 10*

Ansatte, som får tillæg efter § 18, er ikke umiddelbart omfattet af stk. 1.

## Initiativer på for uddannelse og kompetenceudvikling

### 1. Fokus på udvalgte temaer samt vikardækning i Den Kommunale Kompetencefond

For at understøtte den løbende faglige udvikling er KL og 3F enige om, under Den Kommunale Kompetencefond, at pege på en række udvalgte temaer for kompetenceudvikling, som er særligt aktuelle og relevante. Der gives samtidig mulighed for vikardækning ved konkrete uddannelsesaktiviteter indenfor de udvalgte temaer.

Hensigten med at fremhæve særskilte temaer er at gøre det lettere at finde frem til relevant kompetenceudvikling samt gennem vikardækning at reducere økonomiske og organisatoriske barrierer ved deltagelse i kompetenceudvikling. Temaerne fastsættes i overenskomstperioden på baggrund af indsigter opnået gennem nedenstående projekter og i dialog mellem parterne.

### 2. Styrket mulighed for brug af Ufaglært til Faglært-puljen

KL og 3F ønsker at styrke mulighederne for at gøre brug af Ufaglært til Faglært-puljen, som har til formål at understøtte at flere ufaglærte kan gå i gang med en faglært uddannelse eller uddannelse på-vej-til faglært. Parterne er derfor enige om følgende ændringer i puljen:

Faglært uddannelse (EUV):

- Nedsættelse af anciennitetskrav fra 1 år til 6 måneder (Dog minimum svarende til 3 måneder fuldtid).
- Ifm. forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af februar 2026, hvor der er aftalt pension til elever, drøfter parterne i perioden, om det giver anledning til ændringer i tilskuddet i Ufaglært til faglært-puljen
- Hvis alderskravet for adgang til EUV nedsættes i Erhvervsuddannelsesloven i perioden, drøfter parterne om det skal have betydning for Ufaglært til faglært-puljen

På-vej-til-puljen:

- Nedsættelse af alderskrav fra 25 år til 18 år
- Nedsættelse af anciennitetskrav fra 1 år til 6 måneder
- Forhøjelse af taksten til vikardækning/lønrefusion ved på-vej-til forløb

### 3. Videreførelse af Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

På baggrund af erfaringerne fra OK21 og OK24 er KL og 3F enige om at videreføre Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling.

Indsatsen skal i overenskomstperioden fortsat sikre udbredelse af relevant information og vejledning om efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling generelt samt vejlede omkring muligheder og de økonomiske vilkår, der følger med puljer, herunder de særlige indsatser Bedre til ord, tal og IT samt Ufaglært til Faglært under Den Kommunale Kompetencefond.

Parterne drøfter og prioriterer i overenskomstperioden indsatsens fokus. Indsatsen skal dog i perioden have et særligt fokus på arbejdspladsnære aktiviteter, der støtter arbejdspladserne i at nå i mål med uddannelsesaktiviteter, der hvor der er et behov.

Der afsættes 2,5 mio. kr. årligt til videreførelse af indsatsen. Indsatsen finansieres af 3F's Ufaglært til Faglært pulje.

#### **4. Fortsat fokus på Bedre til ord, tal og IT**

Parterne er enige om at fortsætte indsatsen ”Bedre til ord, tal og IT”, der har fokus på at styrke medarbejdernes basale færdigheder indenfor dansk, matematik og IT. Indsatsen rummer også et særligt fokus på ordblindhed. Parterne er enige om, at en styrkelse af de basale færdigheder ofte er en god trædesten og/eller forudsætning for videre kompetenceudvikling.

#### **5. Barrierer og muligheder for kompetenceudvikling**

Parterne er enige om at etablere et projekt, der skal afdække barrierer for igangsættelse af uddannelse og kompetenceudvikling indenfor udvalgte områder. Projektet skal desuden identificere konkrete løsninger og gode erfaringer med, hvordan der kan skabes øgede muligheder for faglig udvikling, der hvor der opleves et behov, fx ved kompetenceudvikling i perioder med sæsonsvingning eller hvordan arbejdspladser organisatorisk kan styrke en læringskultur, hvor både ledere og medarbejdere har fokus på uddannelse og kompetenceudvikling.

Inden for rengøring/service og vej og park samles gode erfaringer og eksempler i et inspirations- og casekatalog, der skal inspirere og vise veje til faglig udvikling. Kataloget formidles via Den opsøgende indsats og VPT.dk, og kan såfremt parterne er enige om det, omsættes til særlige puljer og/eller tilskudsmuligheder i Den Kommunale Kompetencefond.

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling i AUA afsættes 1,2 mio.kr.

#### **6. Kompetenceafdækning og udviklingsveje**

Parterne er enige om at etablere et projekt, der har til formål at undersøge specialarbejderes kompetencebehov inden for Vej &– park-området. Det gælder både ift. kerneopgaven på området og eventuelle nye behov indenfor områder som beredskab, ny teknologi og grøn omstilling.

Projektet skal kortlægge kommunernes og medarbejdernes nuværende og forventede fremtidige behov for uddannelse og anden kompetenceudvikling samt belyse muligheder for udviklingsveje inden for området. Det kan derfor både undersøges, hvordan uddannelse og kompetenceudvikling bruges i kommunerne, og om der opleves et behov for at udvikle nye kurser og forløb på området.

Såfremt parterne er enige om det, kan erfaringer fra projektet omsættes til særlige puljer og/eller tilskudsmuligheder i Den Kommunale Kompetencefond.

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling i AUA afsættes 800.000 kr.

#### **7. Videreførelse af projekt om styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grøn omstilling**

Parterne er enige om at forlænge projektet ”Styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grøn omstilling”. Hygiejne og grøn omstilling er vigtige temaer indenfor hus/ren-området. Parterne er derfor enige om at fortsætte indsatsen.

## Puljeopgørelse og puljeanvendelse

### Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	67,377
Puljemidler, jf. FF – forlig, pension til elever	0,567
<b>Midler til anvendelse i alt:</b>	<b>67,974</b>

### Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Løn	30,580
Omlægning af lørdagstillæg	5,009
Pensionsforhøjelse	26,309
Elever – afskaffe karens og pensionsforhøjelse	1,783
Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) 2 % af særydelser omfattet af aftalen.	1,005
Arbejdstidsforbedringer(deltid)	1,601
Overenskomst for rengøringsassistenter	1,676
<b>Midler anvendt i alt:</b>	<b>67,964</b>