

KL

Djøf
Lærernes Centralorganisation
IDA
HK Kommunal
Forbundet Arkitekter og Designere

SAG-2025-01213

Tid: Den 10. marts 2026, kl. 02:00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler med tilhørende protokollater inden for Djøf, Lærernes Centralorganisation, IDA, HK Kommunal og Forbundet Arkitekter og Designeres forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for Djøf, Lærernes Centralorganisation, IDA, HK Kommunal, Forbundet Arkitekter og Designere og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille cheftaler med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet og KL og Akademikerne af henholdsvis 25. februar og 3. marts 2026.

1. LØN

Chefer indplaceret på løntrin 49 + 29.400 kr. (31/3 2000-niveau) og 50 + 10.900 kr. (31/3 2000-niveau), jf. cheftalens § 13, ydes et pensionsgivende løntillæg på 4.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag. Beløbet indføres med virkning fra 1. april 2027.

Indplacering på ny grundløn/nyt kronetillæg 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.

2. PENSION

Pensionsprocenten for kontraktansatte chefer forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,20 %-point fra 20,74 % til 20,94 %.

Pensionsprocenten for kontraktansatte kommunaldirektører og øverste direktør i et fælleskommunalt selskab forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,20 %-point fra 20,99 % til 21,19 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den nye fritvalgsordning, jf. protokollens pkt. 3.

3. FRITVALGSORDNING

Ansatte under cheftalerne omfattes af Aftale om fritvalgsordning (05.17) med virkning fra 1. januar 2028.

Overenskomsterne redigeres i overensstemmelse med **bilag A**.

Som følge af aftalens ikrafttræden bortfalder cheftalens § 20 om Frit valg med virkning fra 1. januar 2028.

3.1 Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for grupper omfattet af forliget med 2,10 %-point. Bidraget er ikke pensionsgivende.

3.2 Midlertidigt løntillæg

I perioden fra 1. april 2027 – 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 2,17 % af den pensionsgivende løn til grupper omfattet af forliget. Bidraget er ikke pensionsgivende.

4. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

Parterne er enige om, at § 5 i rammeaftale om kontraktansættelse (30.02) ændres således med virkning fra 1. april 2027:

§ 5. Uansøgt afsked

[OK26] Stk. 1

Ved uansøgt afsked, uden at dette skyldes væsentlig misligholdelse, ydes fratrædelsesgodtgørelse.

Stk. 2

Fratrædelsesgodtgørelsen udgør et beløb svarende til 3 måneders løn ved opsigelse indenfor de første 6 måneder af kontraktansættelsen. Ved opsigelse efter 6 måneders kontraktansættelse udgør fratrædelsesgodtgørelsen et beløb svarende til 6 måneders løn. Ved opsigelse efter 12 måneders kontraktansættelse udgør fratrædelsesgodtgørelsen et beløb svarende til 1 års løn.

Bemærkning:

I beregningen indgår løntillæg efter § 3, stk. 2, og det samlede pensionsbidrag. Kontraktansættelsen beregnes i fulde måneder. Ved tiltrædelse i løbet af en kalendermåned beregnes ansættelsesperioden således fra den 1. i tiltrædelsesmåneden.

Stk. 3

For ansættelser, hvor tiltrædelse er sket før 1. april 2027, udgør fratrædelsesgodtgørelsen et beløb svarende til 1 års løn.

Bemærkning:

I beregningen indgår løntillæg efter § 3, stk. 2, og det samlede pensionsbidrag. [OK26]

5. OPSIGELSE (30.02)

Parterne er enige om, at § 6, stk. 1 i rammeaftale om kontraktansættelse (30.02) tilføjes følgende bemærkning med virkning fra 1. april 2027:

”[O.26]

Fra 1. april 2027:

Funktionærlovens bestemmelser om prøvetid finder ikke anvendelse. [O.26]”

6. MIDLERTIDIG TJENESTE I HØJERE STILLING

Parterne er enige om, at § 3 i Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (04.51) ændres med virkning fra 1. oktober 2026 i overensstemmelse med **bilag B**.

7. LOKAL LØNDANNELSE

En velfungerende lokal løndannelse gør det lettere at tiltrække og fastholde de rette kompetencer og tage hensyn til lokale behov. Parterne er derfor enige om at foretage en række ændringer i aftalen om lokal løndannelse for chefer, der bl.a. skal skabe mere enkle og gennemskuelige processer. Ændringerne foretages i forbindelse med redigeringen med afsæt i en harmonisering med øvrige aftaler om lokal løndannelse på KL's område, idet der kan være behov for tilpasning til konkrete bestemmelser i relation til aftalen om lokal løndannelse for chefer.

8. UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelsen, er der enighed om at gennemføre et udviklingsprojekt om direktørers og chefers psykiske arbejdsmiljø og trivsel.

Budgetforslag: 1,4 mio. kr.

jf. bilag C.

9. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

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

Samlet udgift udgør 61,100 mio. kr. svarende til 2 % af lønsummen, herunder restmidler fra OK24 samt varige ATP-midler, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet/Akademikerne af 25. februar 2026/3. marts 2026.

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

10. AFSLUTNING

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

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

I forbindelse med redaktionen af aftalerne, 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, kutymmer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 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
Djøf

For
Lærernes Centralorganisation

For
IDA

For
HK Kommunal

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Fjelland'.

For
Forbundet Arkitekter og Designere

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ch. Vahl'.

Fritvalgsordning

§ X. Pension

Stk. 1a – Gældende fra 1. januar 2028

For ansatte omfattet af HK Kommunals eller Lærernes Centralorganisations forhandlings- og aftaleret gælder følgende:

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør følgende:

Persongruppe	Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2026	[O.26] Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2027
Overenskomstansatte chefer	20,74%	20,74%
Kontraktansatte chefer	20,74%	20,94%
Overenskomst- og åremålsansatte kommunaldirektører og direktøren i et fælleskommunalt selskab	20,99%	20,99%
Kontraktansatte kommunaldirektører og direktøren i et fælleskommunalt selskab	20,99%	21,19% [O.26]

Af pensionsbidraget anses 1/3 for den ansattes egetbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 20. 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 til stk. 1a:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 1b – Gældende fra 1. januar 2028

For ansatte omfattet af Djøfs, IDA's eller Forbundet Arkitekter og Designers forhandlings- og aftaleret gælder følgende:

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør følgende:

Persongruppe	Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2026	[O.26] Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2027
Overenskomstansatte chefer	20,74%	20,74%
Kontraktansatte chefer	20,74%	20,94%
Overenskomst- og åremålsansatte kommunaldirektører og direktøren i et fælleskommunalt selskab	20,99%	20,99%
Kontraktansatte kommunaldirektører og direktøren i et fælleskommunalt selskab	20,99%	21,19% [O.26]

Af pensionsbidraget anses 1/3 for den ansattes egetbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 20. 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 til stk. 1b:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ X. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt ”fritvalgsaftalen”.

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2A – Midlertidigt løntillæg fra 1. april 2027 til 31. december 2027

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg svarende til 2,17 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget eller særlig feriegodtgørelse. Tillægget indgår ikke i opgørelsen af over-/merarbejde.

Lønseddeltekst: Løntillæg

Stk. 2B – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn - gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 4,62 % 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 %	2,10 %	4,62 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2B:

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. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 18, stk. 1a og 1b, 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.

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Ny § 3 i Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (04.51)

[O.26]§ 3 Kommunaldirektørregel

Stk. 1

Ved midlertidig tjeneste i en stilling som kommunaldirektør eller i en stilling som direktør for en fælleskommunal virksomhed ydes et funktionsvederlag.

Stk. 2

Funktionsvederlaget beregnes som forskellen mellem lønnen i den lavere stilling ved varig ansættelse, inklusive alle varige tillæg, herunder eventuelt kontrakttillæg, og den løn, som senest har været fastsat i stillingen som kommunaldirektør/direktør for den fælleskommunale virksomhed ved varig ansættelse, inklusive eventuelt kontrakttillæg. Funktionsvederlaget indgår ikke i beregningen af den konstitueredes kontrakttillæg.

Stk. 3

Ved midlertidig tjeneste i en kommunaldirektørstilling eller i en stilling som direktør for en fælleskommunal virksomhed beregnes pensionsbidrag af det funktionsvederlag, der ydes i henhold til stk. 1 og 2. Pensionsbidrag af funktionsvederlaget beregnes med den ansattes centralt fastsatte pensionsprocent.

Stk. 4

Funktionsvederlag for midlertidig tjeneste i en kommunaldirektørstilling eller i en stilling som direktør for en fælleskommunal virksomhed indgår i beregningen af åremålstillæg, men ikke i beregningen af fratrædelsesbeløb i henhold til rammeaftale om åremålsansættelse § 6.[O.26]

Udviklingsprojekt

Projekt om direktørers og chefers psykiske arbejdsmiljø og trivsel

Parterne er enige om at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø og et bæredygtigt arbejdsliv for direktører, chefer m.fl., som er omfattet af cheflønsaftalen.

Direktører og chefer har en særlig ledelsesopgave, som bl.a. handler om at få ledelseskæden til at fungere, skabe sammenhæng mellem politiske beslutninger, faglig kvalitet og oplevet service – og sikre både stabil drift og udvikling over tid.

Det indebærer et betydeligt ansvar, hvor opgaven løses i krydspres med højt tempo og mange forventninger og hensyn, der skal afbalanceres. Det psykiske arbejdsmiljø og trivsel for direktører og chefer er derfor centralt for at kunne lykkes i rollen. Samtidig har det stor betydning for kommunernes mulighed for at tiltrække, udvikle og fastholde både kompetente ledere i hele ledelseskæden og medarbejdere.

Der har de seneste år været fokus på lederes psykiske arbejdsmiljø og trivsel både i forskningen, konsulentbranchen og i form af frivillige uddannelser for ledere i psykisk arbejdsmiljø på det offentlige område. Der er desuden udviklet konkrete værktøjer til at arbejde med ledertrivsel. Fx har Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration (BFA Velfærd) udviklet en pakke med værktøjer til at understøtte ledertrivsel på alle organisatoriske niveauer. Der har hidtil været størst fokus på mellemledere. Projektet vil derfor have fokus på direktører og chefgruppe som målgruppe.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemføre et fælles arbejde med henblik på at generere viden og inspiration, der kan understøtte direktører og chefers psykiske arbejdsmiljø og trivsel.

Projektet kan fx bestå af følgende elementer:

- Indsamle og systematisere eksisterende viden om faktorer, der henholdsvis understøtter og udfordrer direktører og chefers psykiske arbejdsmiljø og trivsel
- Gennemføre et antal kvalitative interview med direktører og chefer for at undersøge henholdsvis de udfordringer, de møder, og hvilke praksisser, der understøtter deres trivsel
- Udvikle og tilbyde en masterclass målrettet topledelse, der fx kan indeholde oplæg fra eksperter i ledelse og psykisk arbejdsmiljø, konkrete værktøjer og træning, videndeling med andre chefer
- Udarbejdelse af et fælles inspirationsmateriale i form af fx artikler, podcast, videoer
- Andre aktiviteter, fx temamøder, webinarer eller konferencer.

Der afsættes i alt 1,4 mio. kr.. Projektet finansieres med bonusmidler fra gruppeliv, ATP-engangsmidler samt med AUA-midler.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	60,376
Restmidler fra OK24	0,152
ATP - varige midler	0,572
Midler til anvendelse i alt:	61,100
ATP - engangsmidler	0,367

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Løn- og pensionsforbedringer mv.	61,063
Restmidler til OK26	0,037
Midler anvendt i alt:	61,100
Engangsmidler til AUA-projekt	0,367

Tid: Den 10. marts 2026, kl. 02:00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler med tilhørende protokollater inden for HK Kommunals og Djøf's forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for HK Kommunal, Djøf på vegne af Akademikerne og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftale med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet og KL og Akademikerne af henholdsvis 25. februar og 3. marts 2026.

1. LØN

Chefer indplaceret på løntrin 49 + 29.400 kr. (31/3 2000-niveau) og 50 + 10.900 kr. (31/3 2000-niveau), jf. § 3, ydes et pensionsgivende løntillæg på 4.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag. Beløbet indføres med virkning fra 1. april 2027.

Indplacering på ny grundløn/nyt kronetillæg 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.

2. PENSION

Pensionsprocenten for kontraktansatte chefer forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,20 %-point fra 20,74 % til 20,94 %.

Pensionsprocenten for kontraktansatte administrative direktører forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,20 %-point fra 20,99 % til 21,19 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den nye fritvalgsordning, jf. protokollens pkt. 3.

3. FRITVALGSORDNING

Ansatte under cheftalerne omfattes af Aftale om fritvalgsordning (05.17) med virkning fra 1. januar 2028.

En ny bestemmelse om fritvalgsordning indføres i aftale og protokollater.

Som følge af aftalens ikrafttræden bortfalder de to protokollater § om Frit valg med virkning fra 1. januar 2028.

3.1 Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for grupper omfattet af forliget med 2,10 %-point. Bidraget er ikke pensionsgivende.

3.2 Midlertidigt løntillæg

I perioden fra 1. april 2027 – 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 2,17 % af den pensionsgivende løn til grupper omfattet af forliget. Bidraget er ikke pensionsgivende.

4. DRØFTELSE I PERIODEN

Parterne er enige om senest i september 2026 at drøfte de kommunalt ansatte rektorer ansættelsesgrundlag.

5. ØVRIGE FORHOLD

I øvrigt henvises til chefforligets pkt. 4-9.

6. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

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

7. AFSLUTNING

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

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

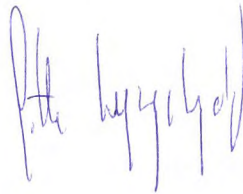
I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

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 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.

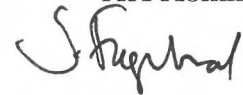
For
KL



For
Djøf



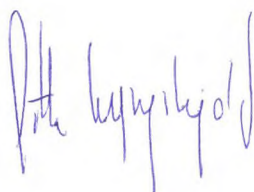
For
HK Kommunal



OK26 – Sidepapir – chefbordet

Parterne er enige om, at der er indgået et tilfredsstillende resultat ved OK26 vedrørende bestemmelsen om uansøgt afsked for kontraktansatte chefer. Parterne er samtidig enige om, at der efter behov kan følges op på udviklingen i forhold til anvendelsen af den nye bestemmelse efter OK29.

For
KL



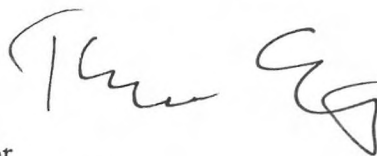
For
Djøf



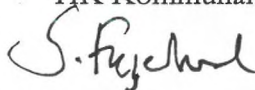
For
Lærernes Centralorganisation



For
Ingeniørforeningen, IDA



For
HK Kommunal



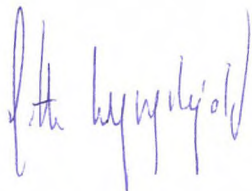
For
Forbundet Arkitekter og Designere



OK26 – Sidepapir mellem KL og chefororganisationerne

Som følge af de reviderede regler om uansøgt afsked for kontraktansatte chefer og skoleledere, tilkommer der et varigt provenu på 409.000 kr. (nutidskroner pr. 31/3 2026) til brug for forhandlingerne med skolelederne ved OK26. Beløbet overføres fra chefbordet til LC-skolelederbordet. Provenuet kan anvendes med virkning fra 1. april 2027. Parterne er enige om, at alle forhold vedrørende kontraktansatte, som følge af de reviderede regler, hermed er afhandlet.

For
KL



For
Djøf



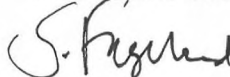
For
Lærernes Centralorganisation



For
Ingeniørforeningen, IDA



For
HK Kommunal



For
Forbundet Arkitekter og Designere

