

Tid: Den 13. marts 2026, kl. 13.00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for FOA og 3F's forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for FOA og 3F og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Nærværende forlig omhandler følgende aftaler og overenskomster:

- Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21)
- Overenskomst for husassistenter (75.01)
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41)
- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71)

1. LØN

1.1. **Rengøringsassistenter, husassistenter og ikke-faglærte ansatte, der ikke er pålagt funktion som tilsynsassistent**

For rengøringsassistenter, husassistenter og ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign., der ikke er pålagt funktion som tilsynsassistent, hæves grundlønnen med fuld gennemslag og uden lokal modregning pr. 1. april 2027 med 1.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau), således at grundlønnen hæves fra løntrin 14 + 1.700 kr. årligt til løntrin 14 + 3.000 kr. årligt. Kvalifikationsløn efter 2 år hæves fra løntrin 18 + 1.700 kr. årligt til løntrin 18 + 3.000. Kvalifikationsløn efter 5 år hæves fra løntrin 21 + 2.000 kr. årligt til løntrin 21 + 3.300 kr. årligt.

Kvalifikationsløn efter 5 års ansættelse hæves med fuld gennemslag og uden lokal modregning pr. 1. april 2027 med 1.700 årligt (31/3 2000-niveau), således at lønnen hæves fra løntrin 21 + 3.300 kr. årligt til løntrin 21+5.000 kr. årligt.

1.2. Rengøringsassistenter, husassistenter og ikke-faglærte ansatte, der er pålagt funktion som tilsynsassistent

For rengøringsassistenter, husassistenter og ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign., der er pålagt funktion som tilsynsassistent, hæves grundlønnen med fuld gennemslag og uden lokal modregning pr. 1. april 2027 med 1.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau), således at grundlønnen hæves fra løntrin 16 + 2.100 kr. årligt til løntrin 16 + 3.400 kr. årligt. Kvalifikationsløn efter 2 år hæves fra løntrin 20 + 2.100 kr. årligt til løntrin 20 + 3.400. Kvalifikationsløn efter 5 år hæves fra løntrin 23 + 2.100 kr. årligt til løntrin 23 + 3.400 kr. årligt.

Kvalifikationsløn efter 5 års ansættelse hæves med fuld gennemslag og uden lokal modregning pr. 1. april 2027 med 1.700 årligt (31/3 2000-niveau), således at lønnen hæves fra løntrin 23 + 3.400 kr. årligt til løntrin 23+5.100 kr. årligt.

1.3. Rengøringsteknikere

For rengøringsteknikere hæves grundlønnen med fuld gennemslag og uden lokal modregning pr. 1. april 2027 med 1.729 kr. årligt (31/3 2000-niveau), således at grundlønnen hæves fra løntrin 16 kr. årligt til løntrin 16+ 1.729 kr. årligt. Kvalifikationsløn hæves efter 2 år fra løntrin 20 til løntrin 20 + 1.729 kr. årligt. Kvalifikationsløn hæves efter 5 år fra løntrin 22 + 1.000 til løntrin 22 + 2.729 kr. årligt.

1.4. Erhvervsuddannede serviceassistenter

For erhvervsuddannede serviceassistenter hæves grundlønnen med fuld gennemslag og uden lokal modregning pr. 1. april 2027 med 1 trin (31/3 2000-niveau), således at grundlønnen hæves fra løntrin 22 til løntrin 23. Kvalifikationsløn hæves efter 5 år fra løntrin 24 til løntrin 25. Kvalifikationsløn hæves efter 8 år fra løntrin 26 til løntrin 27.

1.5. Elever under 25 år

Månedslønnen for elever hæves pr. 1. april 2027 med 884,73 (31/3 2000-niveau) fra 7.915,27 kr. (31/3 2000-niveau) til 8.800,00 kr. (31/3 2000-niveau) for så vidt angår 1.-12. måned.

For 13. og følgende måneder hæves pr. 1. april 2027 med 785,34 kr. (31/3 2000-niveau) fra 8.414,66 (31/3 2000-niveau) til 9.200 kr. (31/3 2000-niveau).

Alle ændringerne 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:

50,52 mio. kr.

2. PENSION

2.1. Rengøringsassistenter, husassistenter, ikke-faglærte ansatte, beskæftiget ved rengøring, serviceassistenter og rengøringsteknikere

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede husassistenter, rengøringsassistenter og ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign., forhøjes pr. 1. april 2027 med 1,00 % fra 14,13 % til 15,13 %.

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede erhvervsuddannede serviceassistenter og rengøringsteknikere forhøjes pr. 1. april 2027 med 1,00 % fra 14,15 % til 15,15 %.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den hidtidige fritvalgsordning.

2.2. Elever

Med virkning fra 1. april 2027 indføres pension til elever under uddannelse som serviceassistent, jf. overenskomstens kapitel 4, som er fyldt 18 år.

For ordinære elever gælder, at pensionen ydes fra den 1. i måneden efter, at eleven har opnået 6 måneders sammenlagt ansættelse som elev hos ansættelsesmyndigheden.

Pensionsbidraget udgør 6,00 % af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Udgift

38,79 mio. kr.

3. OPDELING AF FÆLLESOVERENSKOMSTER

I forbindelse med OK24 blev det mellem KL, FOA og 3F aftalt at søge varige løsninger på de tilbagevendende problemer med at sikre klare forhandlingsforhold på de overenskomster, hvor både FOA og 3F er lønmodtagerpart. På den baggrund har parterne arbejdet med følgende sigtelinjer:

- Etablere overenskomster med entydige partsforhold, hvor henholdsvis FOA eller 3F er lønmodtagerpart,
- Skabe bedre rammer for udvikling i de enkelte overenskomster og for de enkelte faggrupper,
- Skabe en fremtidssikret og holdbar forståelse af forhandlingsforholdene vedrørende de berørte overenskomster,
- Skabe trygge rammer for håndtering af de aftalte ændringer ift. de ansatte under de berørte overenskomster.

Parterne er på den baggrund enige om en samlet pakke af ændrede overenskomst- og aftaleforhold.

For overenskomsterne

- Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21)
- Overenskomst for husassistenter (75.01)
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41) og
- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71)

fremgår ændringerne af **bilag A**.

4. FRITVALGSORDNING

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

5. UNGARBEJDERE

For Overenskomst for husassistenter og Overenskomst for ikke-faglærte ansatte, der beskæftiger sig ved rengøring og køkkenarbejde

KL og FOA er enige om ny overenskomst om fritidsjob med henblik på at udbrede overenskomstansættelser af unge under 18 år på de omtalte områder. Den nye overenskomst træder i kraft 1. august 2026. Som følge heraf bortfalder kap. 4 om ungarbejdere i overenskomst for husassistenter, kap. 4 om ungarbejdere i overenskomst for ikke-faglærte ansatte, der beskæftiger sig ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign.

Parterne er enige om at følge anvendelsen af den nye overenskomst i perioden med henblik på en fælles evaluering frem mod OK29.

Jf. forlig mellem KL og FOA af 11. marts 2026 bilag 1G.

For Overenskomst for rengøringsassistenter

KL og 3F er enige om pr. 1. april. 2027 at foretage justeringer i kap. 4 om ungarbejdere i Overenskomst for rengøringsassistenter, jf. **bilag C**.

6. DØGNARBEJDSSTID

Nærværende forlig skal ses i sammenhæng med forlig mellem KL, FOA, Socialpædagogerne, 3F, Dansk Sygeplejeråd og Kost- og Ernæringsforbundet om fornyelse af arbejdstidsaftaler på de kommunale døgnområder af 3. marts 2026.

Udgift:

0,03 mio. kr.

7. ARBEJDSSTIDSBESTEMTE TILLÆG VEDRØRENDE 04.89

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

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

Udgift: 1,09 mio. kr.

8. HØJERE INDIVIDUEL ARBEJDSID

Der indføres mulighed for, at der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid for følgende grupper i overenskomsterne:

- Overenskomst for husassistenter (75.01)
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41) og
- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71)

Jf. forlig mellem KL og FOA af 11. marts 2026 bilag 1E og bilag 1F.

9. DELTIDSANSATTES OVERARBEJDE

Med henvisning til punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, tilrettes følgende bestemmelser pr. 1. april 2026:

- Overenskomst for husassistenter (75.01) protokollat 2 § 2
- Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21) § 13
- Overenskomst om løn og arbejdsvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign. (41.41) § 13
- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71) § 13

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

Udgift: 9,74 mio. kr.

10. BORTFALD AF SØGNEHELLIGDAGSREGLEN FOR TIMELØNNEDE

Med virkning fra 1. april 2026 bortfalder bestemmelsen, som giver timelønnede løn på søgnehelligdage, hvor de ikke arbejder.

Det gælder for:

- Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21)
- Overenskomst for husassistenter (75.01)
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41)
- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71)

Provenu: 0,70 mio. kr.

11. UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

For ansatte på Overenskomst for husassistenter (75.01), Overenskomst for ikke-faglærte ansatte, der beskæftiger sig ved rengøring og køkkenarbejde (41.41), Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og –elever (41.71), omfattet af FOA's forhandlingsområde, fremgår initiativer vedrørende uddannelse og kompetenceudvikling af pkt. 1.1 i forlig mellem KL og FOA af 11. marts 2026 samt bilag 1A og 1B.

For ansatte på Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21) og Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengørings- teknikere og –elever (41.71), omfattet af 3F's forhandlingsområde, fremgår initiativer vedrørende uddannelse og kompetenceudvikling af **bilag E**.

12. PERIODEPROJEKT OM REGLER FOR ARBEJdstID PÅ DAGOMRÅDET

Parterne er enige om, at klare rammer og regler for arbejdstid er vigtigt for at sikre en effektiv arbejdstilrettelæggelse. Det er herunder vigtigt, at det er tydeligt hvilket arbejdstidsregelsæt, der skal anvendes.

Parterne er derfor enige om i perioden at afdække og undersøge om dagarbejdstidsreglerne på hus-ren området er tidssvarende samt hvorvidt reglerne kan forenkles, så de bedre kan understøtte en effektiv arbejdstilrettelæggelse.

Partnerne er enige om at forankre projektet i regi af AUA.

Der afsættes 0,5 mio. kr. til gennemførelse af projektet, der finansieres af AUA-midler.

13. VIDEREFØRELSE AF PROJEKT OM STYRKEDE KOMPETENCER INDENFOR HYGIEJNE OG GRØN OMSTILLING

Parterne er enige om at videreføre projekt om styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grøn omstilling, som det er aftalt ved OK21.

Projektet er aftalt ved OK21 og finansieret med en projektsum på 1 mio. kr.

14. ANSÆTTELSESFORMER

Parterne er enige om, at der fortsat er behov for fokus på, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i kommunerne. Et vigtigt element i arbejdet med at få flere på fuldtid eller op i tid på hus-ren-området er fokus på ansættelsesformer og arbejdstilrettelæggelsen i kommunerne og på den enkelte arbejdsplads.

På den baggrund er parterne enige om i perioden at drøfte muligheder for ansættelsesformer og arbejdstilrettelæggelse, der understøtter ansættelse på fuldtid, bl.a. gennem eksempler fra den fælles indsats En fremtid med fuldtid, jf. aftale mellem KL og FF af 25. februar 2026.

15. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

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

1. års engangs-ATP-midler OK24:

Udgift: 0,29 mio. kr.

1. års engangs-ATP-midler OK26:

Udgift: 1.80 mio. kr.

Varige ATP-midler OK24:

Udgift: 0,59 mio. kr.

Varige ATP-midler OK26:

Udgift: 2.41 mio. kr.

16. IKRAFFTRÆDEN OG ØKONOMI

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

Samlet udgift udgør 100,17 mio. kr. svarende til 2 % af lønsummen, samt 3,2 mio. kr. tilført fra FOA/3F, samt 0,084 mio. kr. fra pulje til elever, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, samt 0,7 mio. kr. fra provenu fra SH-dage/timelønnede.

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

17. 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 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 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
FOA

For
3F

Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign.

Med virkning fra 1. april 2026 udtræder 3F af overenskomsten. Alle henvisninger til 3F udgår af overenskomsten. Følgende ændringer foretages i overenskomsten §1 ændres til:

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter

ikke-faglærte ansatte, der beskæftiges som rengøringsassistenter, husassistenter, husmedhjælpere eller personer med arbejdsopgaver, som naturligt kan sidestilles med ovennævnte grupper, samt erhvervsuddannede serviceassistenter og rengøringsteknikere og elever under uddannelse til erhvervsuddannet serviceassistent eller rengøringstekniker ansat:

1. i kommuner i det tidligere FKKA-område, der hører til KL's forhandlingsområde, samt København og Frederiksberg kommuner,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til, med bindende virkning, at indgå overenskomster mv.,
3. på selvejende daginstitutioner med hvilke Københavns Kommune og kommuner i det tidligere FKKA-område har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune og kommuner i det tidligere FKKA-område med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.
4. på selvejende døgninstitutioner med hvilke Københavns og Frederiksberg kommuner har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke kommunerne med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

I overenskomsten indarbejdes følgende bestemmelser fra Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever i kommuner (41.71).

§ 4 Grundløn

§ 5 Funktionsløn

§ 6 Kvalifikationsløn

§ 8 Personlig løngaranti

§ 10 Pension

§12A Arbejdstid

§ 20 Øvrige ansættelsesvilkår

Kapitel 3 – Timelønnede

Kapitel 4 - Elever

I elevkapitlet indarbejdes følgende tekst: Såfremt der i elevansættelser indgår flere praktiksteder, henføres ansættelsesforholdet til den overenskomst, hvor den første praktik etableres.

Parterne er enige om, at der udarbejdes et bilag til overenskomsten, der håndterer pensionskasseforhold for medarbejdere, der eventuelt flyttes fra Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever i kommuner (41.71).

Overenskomst for husassistenter i kommuner (75.01)

I overenskomst for husassistenter (75.01) tilrettes §1 til:

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som

- a) husassistenter ved kommunale alderdoms-, syge-, pleje- og rekreatiøns hjem og ved døgninstitutioner (det specialiserede socialområde)

BEMÆRKNING:

Undtaget rengøring der udføres af en fælles/central/tværgående rengøringsenhed

- b) medhjælpere i køkkener ved kommunale alderdoms-, syge-, pleje- og rekreatiøns hjem,
- c) husassistenter med køkkenfunktioner ansat i de kommunale og selvejende daginstitutioner, og
- d) husassistenter, der varetager køkkenfunktioner på det administrative område, herunder kantiner, og som er ansat i kommuner

samt

erhvervsuddannede serviceassistenter og rengørings teknikere, der ansættes inden for

- e) plejehjemsområdet (ældreområdet)
- f) øvrige institutioner, hvis de overvejende varetager køkkenfunktioner

og

elever under uddannelse til erhvervsuddannet serviceassistent eller rengørings tekniker jf. e) og f)

1. i KL's forhandlingsområde, bortset fra ansatte i kommuner i det tidligere FKKA-område, Københavns og Frederiksberg kommuner,

2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Stk. 2

Medarbejdere ansat på overenskomsten før 1. oktober 2026 forbliver ansat på overenskomsten med mindre ansættelsesforholdet ophører.

Stk. 3

Erhvervsuddannede serviceassistenter og rengørings teknikere kan også varetage opgaver indenfor overenskomst for rengøringsassistenter, rengørings teknikere og erhvervsuddannede serviceassistenter (41.21) område. Ved ansættelse på begge overenskomsters dækningsområde, henføres ansættelsen til den overenskomst, hvor medarbejderen har flest timer på ansættelsestidspunktet. Væsentlige ændringer i opgavesammensætningen, der fører til egentligt stillingsskifte, kan medføre overenskomsts kifte.

I overenskomsten indarbejdes følgende bestemmelser fra Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengørings teknikere og -elever i kommuner (41.71).

§ 4 Grundløn

§ 5 Funktionsløn

§ 6 Kvalifikationsløn

§ 8 Personlig løngaranti

§ 10 Pension

§ 12A Arbejdstid

§ 16 Tjenestedragt

§ 19 Øvrige ansættelsesvilkår

Kapitel 3 – Timelønnede

Kapitel 4 – Elever

I elevkapitlet indarbejdes følgende tekst: Såfremt der i elevansættelser indgår flere praktiksteder, henføres ansættelsesforholdet til den overenskomst, hvor den første praktik etableres.

Parterne er enige om, at der udarbejdes et bilag til overenskomsten, der håndterer pensionskasseforhold for medarbejdere, der eventuelt flyttes fra Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever i kommuner (41.71).

Overenskomsten for rengøringsassistenter (41.21)

I overenskomst for rengøringsassistenter (41.21) tilrettes § 1 til:

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) Rengøringsassistenter,
- b) Erhvervsuddannede serviceassistenter og rengøringsteknikere
bortset fra plejehjemsområdet (ældreområdet) eller ansættelse ved øvrige institutioner, hvis de overvejende ansættes til at varetage køkkenfunktioner)
- c) Elever under uddannelse til erhvervsuddannet serviceassistent eller rengøringstekniker jf. litra b)

som er ansat

- 1. i KL's forhandlingsområde, bortset fra ansatte i kommuner i det tidligere FKKA-område, Københavns og Frederiksberg kommuner, eller
- 2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter vaskerimedarbejdere ansat i kommunale og selvejende dag- og døgninstitutioner.

Bemærkning:

Vaskerimedarbejdere er medarbejdere, der er ansat i egentlige institutionsvaskerier. Vaskerimedarbejdere følger løn- og ansættelsesvilkår for rengøringsassistenter.

Stk. 3

Medarbejdere ansat på overenskomsten før 1. oktober 2026 forbliver ansat på overenskomsten med mindre ansættelsesforholdet ophører.

Stk. 4

Serviceassistenter og rengøringsteknikere kan også varetage opgaver indenfor overenskomst for husassistenter mv. (75.01). Ved ansættelse på begge overenskomsters dækningsområde, henføres ansættelsen til den overenskomst, hvor medarbejderen har flest timer på ansættelsestidspunktet. Væsentlige ændringer af opgavesammensætningen, der fører til egentligt stillingsskifte, kan medføre overenskomstskitte.

I overenskomsten indarbejdes følgende bestemmelser fra Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever i kommuner (41.71).

§ 4 Grundløn

§ 5 Funktionsløn

§ 6 Kvalifikationsløn

§ 8 Personlig løngaranti

§ 10 Pension

§12A arbejdstid

§ 22 Øvrige ansættelsesvilkår – Bilag B - Seniorpolitik

Kapitel 3 – timelønnede

Kapitel 4 - Elever

I elevkapitlet indarbejdes følgende tekst: Såfremt der i elevansættelser indgår flere praktiksteder, henføres ansættelsesforholdet til den overenskomst, hvor den første praktik etableres.

Parterne er enige om, at der udarbejdes et bilag til overenskomsten, der håndterer pensionskasseforhold for medarbejdere, der eventuelt flyttes fra Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever i kommuner (41.71).

Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever i kommuner (41.71)

Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever i kommuner (41.71) bortfalder pr. 31. marts 2026. Overførsel af medarbejdere til henholdsvis Overenskomst for husassistenter, Overenskomst for rengøringsassistenter eller Overenskomst for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign kan ske i perioden frem til 1. april 2027.

Fritvalgsordning

Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21):

§ 10. Pension

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for rengøringsassistenter, som

1.
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 3 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.
2. tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,13 % af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

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).

Dokumentation for, at karenkravet i stk. 1, nr. 2, er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

3. Karenperioden bortfalder for rengøringsassistenter, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale og regionale område.

§ 12. Fritvalglønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten 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 2,82 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalglønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (OK nis nr.)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	0,40 %	2,82 %

Lønseddelttekst: 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. 4 – 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.

§. 30. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 3

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

Overenskomst for husassistenter (75.01):

§ 10. Pension

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSamGruppen for husassistenter, som

1.
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 3 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.
2. tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,13 % af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses 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. § 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).

Dokumentation for, at karenkravet i stk. 1, nr. 2, er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

3. Karenperioden bortfalder for ansatte, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale og regionale område.

§ 12. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten 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 2,82 % 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 %	0,40 %	2,82 %

Lønseddeltekst: 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. 4 – 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.

§. 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 3

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

Overenskomst for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign. (41.41):

§ 10. Pension

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Pensam-gruppen for ansatte, som

1.

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

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,13 % af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

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).

Dokumentation for, at karenkravet i stk. 1, nr. 2, er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

3. Karenperioden bortfalder for ansatte, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale og regionale område.

§ 12. Fritvalglønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten 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 2,82 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalglønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (OK nis nr.)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	0,40 %	2,82 %

Lønseddeltekst: 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. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

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

§. 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 3

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

Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71):

§ 10. Pension

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark eller PenSam Gruppen, jf. stk. 6, for:

Serviceassistenter og rengøringsteknikere, som

1.

a) er fyldt 21 år, og

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,15 % af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses 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. § 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 karensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

§ 12. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten 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 2,82 % 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 %	0,40 %	2,82 %

Lønseddeltekst: 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. 4 – 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 fritvalsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

§. 30. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 3

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

§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår (Elever)

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

§ 12., stk. 2 Fritvalgsbidrag

Ændring af bestemmelser om ungarbejder i Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21)

Kapitel 4. Ungarbejdere

§ 31. Personafgrænsning - indtil den 31. marts 2027

Kapitlet omfatter ansatte, som ikke er fyldt 18 år. Disse kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelses formål for øje.

[O.26] 31. Personafgrænsning – pr. 1. april 2027:

Kapitlet omfatter ansatte, som ikke er fyldt 18 år. **[O.26]**

[O.26] Bemærkning:

For beskæftigelse af unge under 18 år gælder særlige bestemmelser i Lov om arbejdsmiljø kapitel 10 samt bekendtgørelse om unges arbejde, som skal iagttages. **[O.26]**

§ 32. Løn/lønberegning

Stk. 1

Ansatte aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. afgrænsningen i § 2.

Stk. 2 – indtil den 31. marts 2027

Ansatte, der er fyldt 16 år, aflønnes med 66,8% af løntrin 12 inkl. eventuelt områdetillæg.

Ansatte, der er fyldt 17 år, aflønnes med 74,4% af løntrin 12 inkl. eventuelt områdetillæg.

[O.26] Stk. 2 – pr. 1. april 2027

Ansatte aflønnes med 70,5% af løntrin 12 inkl. eventuelt områdetillæg. **[O.26]**

Bemærkning: Ved fastsættelsen af procentsatserne er indregnet lønfradrag efter § 7, stk. 1, i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

Stk. 3

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen efter stk. 2.

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til stk. 2.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Den ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

Deltidsansattes overarbejde**Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21):****§ 13. Overarbejde***Stk. 1*

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den ansatte.

Stk. 2

Ved ansættelser med fast arbejdstid eller hvor skolerengøring indgår, er der tale om overarbejde, når der over en uge præsteres mere end det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte.

Stk. 3

Ved ansættelser med skiftende arbejdstid og hvor skolerengøring ikke indgår i ansættelsen, er der tale om overarbejde, når der over en 4 ugers periode, præsteres mere end det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte over perioden.

Opgørelse af evt. overarbejde finder sted ved periodens afslutning.

Stk. 4

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. §§ 4 – 6 + et tillæg på 50% heraf for de første 3 timer. For timer ud over 3 timer afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

Medmindre andet aftales lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales overarbejdet.

Stk. 5

Honorering af overarbejde kan være en kombination af honorering og afspadsering.

Stk. 6

Når en rengøringsassistent tilsiges til at udføre overarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 52,25 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41):

§ 13. Overarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den ansatte.

Stk. 2

Ved ansættelser med fast arbejdstid eller hvor skolerengøring indgår, er der tale om overarbejde, når der over en uge præsteres mere end det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte.

Stk. 3

Ved ansættelser med skiftende arbejdstid og hvor skolerengøring ikke indgår i ansættelsen, er der tale om overarbejde, når der over en 4 ugers periode, præsteres mere end det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte over perioden.

Opgørelse af evt. overarbejde finder sted ved periodens afslutning.

Stk. 4

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. §§ 4 – 6 + et tillæg på 50% heraf for de første 3 timer. For timer ud over 3 timer afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

Medmindre andet aftales lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales overarbejdet.

Stk. 5

Honorering af overarbejde kan være en kombination af honorering og afspadsering.

Stk. 6

Når en ansat tilsiges til at udføre overarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg. Tillægget udgør 52,25 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Overenskomst for husassistenter (75.01)

Protokollat 2 – Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet

§ 2. Overarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den ansatte.

Stk. 2

Ved ansættelser med fast arbejdstid eller hvor skolerengøring indgår, er der tale om overarbejde, når der over en uge præsteres mere end det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte.

Stk. 3

Ved ansættelser med skiftende arbejdstid og hvor skolerengøring ikke indgår i ansættelsen, er der tale om overarbejde, når der over en 4 ugers periode præsteres mere end det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte over perioden.

Opgørelse af evt. overarbejde finder sted ved periodens afslutning.

Stk. 4

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. §§ 4 - 6 + et tillæg på 50% heraf for de første 3 timer. For timer ud over 3 timer afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

Medmindre andet aftales lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales overarbejdet.

Stk. 5

Honorering af overarbejde kan være en kombination af honorering og afspadsering.

Stk. 6

Når en husassistent tilsiges til at udføre overarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfrie dage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 52,25 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71)

§ 13. Overarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den ansatte.

Stk. 2

Ved ansættelser med fast arbejdstid eller hvor skolerengøring indgår, er der tale om overarbejde, når der over en uge præsteres mere end det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte.

Stk. 3

Ved ansættelser med skiftende arbejdstid og hvor skolerengøring ikke indgår i ansættelsen, er der tale om overarbejde, når der over en 4 ugers periode, præsteres mere end det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte over perioden.

Opgørelse af evt. overarbejde finder sted ved periodens afslutning.

Stk. 4

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. §§ 4-6A + et tillæg på 50% heraf for de første 3 timer. For timer ud over 3 timer afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

Medmindre andet aftales lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales overarbejdet.

Stk. 5

Honorering af overarbejde kan være en kombination af honorering og afspadsering.

Stk. 6

Når en serviceassistent/rengøringstekniker tilsiges til at udføre overarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 52,25 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Uddannelse og kompetence

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.

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 specialarbejders 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

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler, 2 pct.	96,18
Provenu fra SH-dage	0,70
Midler(3F/FOA-fælles)	3,2
Elevpulje	0,084
Midler til rådighed i alt:	100,17

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedring (inkl. elever)	50,52
Pensionsforbedring (inkl. elever)	38,79
Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådgighedsvagt (04.89) 2,0% af særydelser omfattet af aftalen	1,09
Omkostninger ved honorering af deltidsansattes overarbejde	9,74
Døgnarbejdstid	0,03
	xx
Midler anvendt i alt:	100,17