

Tid: Den 14. marts 2026, kl. 04.15

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for Fagligt Fællesforbund - 3F, FOA og Socialpædagogernes forhandlingsområde

Deltagere: Repræsentanter for Fagligt Fællesforbund - 3F, FOA og Socialpædagogerne og repræsentanter for KL.

## **FORHANDLINGS PROTOKOL**

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 af 25. februar 2026.

- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælper samt pædagogiske assistenter af 11. november 2024

### **1. OPDELING AF FÆLLESOVERENSKOMSTER**

I forbindelse med OK 24 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 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 overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter fremgår ændringerne af **bilag A**.

## **2. LØN**

### **2.1 Ændring af kvalifikationslønsforløb for ansatte med 2 års hhv. 4 års erfaring**

Parterne er enige om at omlægge kvalifikationslønsforløbet i § 7, stk. 2, pkt. I og II således, at de eksisterende kvalifikationstillæg for erfaring pr. 1. april 2027 rykkes sådan at tillæggene fremadrettet ydes til ansatte med 3 års erfaring (modsat nu 2 års erfaring), henholdsvis ansatte med 6 års erfaring (modsat nu 4 års erfaring).

De eksisterende kvalifikationsløntillæg i § 7, stk. 2, pkt. I og II hæves samtidig, jf. pkt. 2.3. og 2.4 samt 2.6 og 2.7. Der etableres endvidere et nyt kvalifikationsløntillæg til ansatte med 8 års erfaring, jf. pkt. 2.8.

#### *Overgangsordning:*

Ansatte med mindre end 3 års erfaring, som pr. 31. marts 2027 oppebærer et kvalifikationstillæg iht. § 7, stk. 2, pkt. I, nr. 1 hhv. pkt. II, nr. 1, fastholder ved omlægning af udmøntnings-tidspunktet pr. 1. april 2027 deres *kvalifikationstillæg for 2 års erfaring* som en personlig ordning indtil det tidspunkt, hvor de opfylder de ændrede betingelser (krav om 3 års erfaring) for at modtage kvalifikationstillæg iht. de nævnte bestemmelser i § 7, stk. 2.

Ansatte med mindre end 6 års erfaring, som pr. 31. marts 2027 oppebærer et kvalifikationstillæg iht. § 7, stk. 2, pkt. I, nr. 2 hhv. pkt. II, nr. 2, fastholder ved omlægning af udmøntnings-tidspunktet pr. 1. april 2027 deres *kvalifikationstillæg for 4 års erfaring* som en personlig ordning indtil det tidspunkt, hvor de opfylder de ændrede betingelser (krav om 6 års erfaring) for at modtage kvalifikationstillæg iht. de nævnte bestemmelser i § 7, stk. 2.

### **2.2 Grundlønforhøjelse til omsorgs- og pædagogmedhjælpere**

Grundløntillægget for omsorgs- og pædagogmedhjælpere hæves pr. 1. april 2027 med 665 kr. årligt (31/3 2000- niveau) med fuldt gennemslag således, at grundlønnen hæves fra løntrin 15 + 4.904 kr. til løntrin 15 + 5.569 kr.

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:

11,363 mio. kr.

### **2.3 Forhøjelse af kvalifikationstillæg til omsorgs- og pædagogmedhjælpere med 3 års erfaring**

Kvalifikationstillægget i § 7, stk. 2, I, nr. 1 hæves pr. 1. april 2027 med 1.000 kr. årligt (31/3 2000- niveau) med fuldt gennemslag, således, at tillægget hæves fra 3 løntrin + 1.100 kr. til 3 løntrin + 2.100 kr.

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.

Samtidig ændres udmøntningstidspunktet således, at tillægget pr. 1. april 2027 ydes til omsorgs- og pædagogmedhjælpere med 3 års sammenlagt beskæftigelse indenfor overenskomstens område.

### **2.4 Forhøjelse af kvalifikationstillæg til omsorgs- og pædagogmedhjælpere med 6 års erfaring**

Kvalifikationstillægget § 7, stk. 2, I, nr. 2 hæves pr. 1. april 2027 med 1.200 kr. årligt (31/3 2000- niveau) med fuldt gennemslag, således, at tillægget hæves fra 3 løntrin + 1.550 kr. til 3 løntrin + 2.750 kr.

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.

Samtidig ændres udmøntningstidspunktet således, at tillægget pr. 1. april 2027 ydes til omsorgs- og pædagogmedhjælpere med 6 års sammenlagt beskæftigelse indenfor overenskomstens område.

### **2.5 Nyt kvalifikationslønstillæg for omsorgs- og pædagogmedhjælpere, med 8 års erfaring**

Til omsorgs- og pædagogmedhjælpere med 8 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område ydes pr. 1. april 2027 et kvalifikationstillæg på 3.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Ændringen 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:

14,472 mio. kr.

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, lønudvikling:

|                | Pr. 1. april 2027       |
|----------------|-------------------------|
| Grundløn       | Løntrin 15 + 5.569 kr.  |
| 3 års erfaring | Løntrin 18 + 7.669 kr.  |
| 6 års erfaring | Løntrin 21 + 10.419 kr. |
| 8 års erfaring | Løntrin 21 + 14.019 kr. |

## 2.6 Grundlønforhøjelse til pædagogiske assistenter

Grundlønstillægget for pædagogiske assistenter hæves pr. 1. april 2027 med 640 kr. årligt (31/3 2000- niveau) med fuldt gennemslag således, at grundlønnen hæves fra løntrin 21 + 5.485 kr. til løntrin 21 + 6.125 kr.

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:

2,089 mio. kr.

## 2.7 Forhøjelse af kvalifikationstillæg til pædagogiske assistenter med 3 års erfaring

Kvalifikationstillægget i § 7, stk. 2, II, nr. 1 hæves pr. 1. april 2027 med 700 kr. årligt (31/3 2000- niveau) med fuldt gennemslag således, at tillægget hæves fra 3 løntrin + 4.985 kr. til 3 løntrin + 5.685 kr.

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.

Samtidig ændres udmøntningstidspunktet således, at tillægget pr. 1. april 2027 ydes til pædagogiske assistenter med 3 års erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent inden for overenskomstens område.

## 2.8 Forhøjelse af kvalifikationstillæg til pædagogiske assistenter med 6 års erfaring

Kvalifikationstillægget i § 7, stk. 2, II, nr. 2 hæves pr. 1. april 2027 med 2.000 kr. årligt (31/3 2000- niveau) med fuldt gennemslag således, at tillægget hæves fra 3 løntrin + 1.240 kr. til 3 løntrin + 3.240 kr.

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.

Samtidig ændres udmøntningstidspunktet således, at tillægget pr. 1. april 2027 ydes til pædagogiske assistenter med 6 års erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent inden for overenskomstens område.

## **2.9 Nyt kvalifikationslønstillæg for pædagogiske assistenter, med 8 års erfaring**

Til pædagogiske assistenter med 8 års erfaring som omsorgs- og pædagogmedhjælper/pædagogisk assistent indenfor overenskomstens område ydes pr. 1. april 2027 et kvalifikationstillæg på 3.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Ændringen 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: 5,072 mio. kr.

Pædagogiske assistenter, lønudvikling:

|                | Pr. 1. april 2027       |
|----------------|-------------------------|
| Grundløn       | Løntrin 21 + 6.125 kr.  |
| 3 års erfaring | Løntrin 24 + 6.325 kr.  |
| 6 års erfaring | Løntrin 27 + 9.565 kr.  |
| 8 års erfaring | Løntrin 27 + 13.165 kr. |

## **2.10 Lønforbedring til elever**

Månedslønnen for pædagogisk assistentelever hæves pr. 1. april 2027 med 656,63 kr. (31/3 2000-niveau) fra 8.143,37 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 563,58 kr. (31/3 2000-niveau) fra 8.636,42 (31/3 2000-niveau) til 9.200 kr. (31/3 2000-niveau).

Udgift: 0,445 mio. kr.

## **2.11 Lønforbedring til voksnelever**

Grundlønnen for voksnelever hæves med virkning fra 1. april 2027 med 3.869 kr. årligt (31/3 2000-niveau) fra grundløntrin 15+1.700 til grundlønstrin 15+5.569 kr.

Udgift: 0,083 mio. kr.

### 3. PENSION

#### 3.1 Omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere forhøjes pr. 1. april 2027 med 1,3 %-point fra 13,70 % til 15,00 %.

Udgift: 29,146 mio.

#### 3.2 Pædagogiske assistenter

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede pædagogiske assistenter forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,9 %-point fra 14,10 % til 15,00 %.

Udgift: 5,299 mio. kr.

#### 3.3 Elever

Med virkning fra 1. april 2027 etableres pensionsordning for elever, 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. Der gælder ingen beskæftigelseskares for vokselever.

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

Udgift: 0,569 mio. kr.

### 4. FÆLLESAFTALE OM LOKAL LØNDANNELSE FOR PÆDAGOGISK OMRÅDE (09.06)

Med henblik på en forenkling og at understøtte de lokale forhandlinger i lokal løndannelse er KL og Fagligt Fællesforbund-3F, FOA og Socialpædagogerne enige om at foretage en række ændringer i og en harmonisering af Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06), jf. punkt 2.8. i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

### 5. FRITVALG

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

Overenskomsten redigeres i overensstemmelse med **bilag B**.

#### 5.1 Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for ansatte under overenskomsten med 0,55 %. Bidraget er ikke pensionsgivende.

*Vedr. perioden 1. april 2027 – 31. december 2027*

I perioden fra 1. april 2027 - 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 0,6 % af den pensionsgivende løn til ansatte under overenskomsten. Bidraget er ikke pensionsgivende

Udgift: 17,879. mio. kr.

## 6. HØJERE INDIVIDUEL ARBEJDSSTID

Parterne er enige om at indføre mulighed for, at der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid.

Jf. bilag C.

## 7. ARBEJDSSTID

### 7.1 Honorering af deltidansattes mer-/overarbejde

Med henvisning til punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, tilrettes overenskomstens bestemmelser i overensstemmelse med **bilag D**.

Ved tilretning af overenskomsterne vil mer- og overarbejde fremadrettet under et blive betegnet som overarbejde.

Udgift: 19,700 mio. kr.

### 7.2 Døgnarbejdstid

Nærværende forlig skal ses i sammenhæng med forlig om fornyelse af de tre døgnarbejdstidsaftaler på det kommunale område af 3. marts 2026.

Udgift: 0,627 mio. kr.

## 8. INTRODUKTION FOR NYANSATTE OG NYUDDANNEDE

Parterne er enige om, at en god introduktion er vigtigt for at give nyuddannede og nyansatte på det pædagogiske område med begrænset branchekendskab en god start på arbejdslivet og understøtte arbejdsglæde, rekruttering og fastholdelse. God modtagelse af nyuddannede og nyansatte bidrager samtidig til kvaliteten i det pædagogiske arbejde og udviklingen af de pædagogiske arbejdspladser.

God introduktion kan medvirke til at:

- understøtte rekruttering og fastholdelse i faget
- bidrage til høj kvalitet i det pædagogiske arbejde og øget arbejdsglæde
- styrke nyuddannedes professionelle identitet og faglige dømmekraft
- støtte en god start i arbejdslivet og skabe tryghed i opgaveløsningen

- blive en del af arbejdsfællesskabet
- opnå faglig forankring samt få en god begyndelse på det pædagogiske virke.

## 9. UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Parterne er enige om at indsætte protokollat om Uddannelse og kompetenceudvikling.

Jf. bilag E.

Samtidig udgår følgende bestemmelser i overenskomsten:

- § 21, stk. 4
- § 21, stk. 5
- Protokollat 3

## 10. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

10.1 Der afsættes følgende midler til Den Kommunale Kompetencefond:

*Varige midler:*

Udgift: 0,094 mio. kr.

*1. års engangs-ATP-midler OK24:*

Udgift: 0,191 mio. kr.

*1. års engangs-ATP-midler OK26:*

Udgift: 1,176 mio. kr.

*Varige ATP-midler OK24:*

Udgift: 0,384 mio. kr.

*Varige ATP-midler OK26:*

Udgift: 1,579 mio. kr.

## 11. UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

Under forudsætning af, at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om, at del 2 i parternes OK21 projekt om ansættelsesformer for omsorgs- og pædagogmedhjælpere på det døgnpædagogiske område revideres-

jf. bilag F

## 12. Drøftelse vedr. STU

Parterne vil i overenskomstperioden og frem mod OK29 drøfte omfanget og karakteren af eventuelle ikke-undervisningsopgaver ved

særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU). Drøftelserne indledes senest 31. marts 2027.

### 13. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

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

Samlet udgift udgør 88,435 mio. kr. svarende til 2,00 % af lønsummen, samt 0,194 mio. fra puljen pension til elever (jf. pkt. 2.5 i FF forliget). Derudover tilføres 0,187 mio. jf. forlig af 11. marts 2026 indgået mellem FOA og KL.

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

### 14. 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



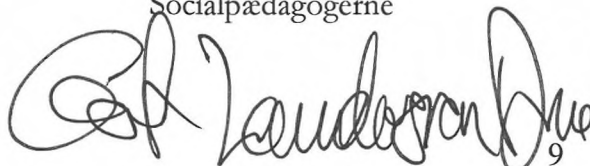
For  
FOA



For  
Fagligt Fællesforbund- 3F



For  
Socialpædagogerne



**1. Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (64.41)**

Med virkning fra 1. april 2026 udtræder 3F som part i *overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (64.41)*.

Som konsekvens af 3F's udtræden af overenskomsten udtræder 3F med virkning fra 1. april 2026 af *aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - pædagogisk område (64.11)*.

Som konsekvens af 3F's udtræden af overenskomsten udtræder 3F med virkning fra 1. april 2026 af *fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06)*.

FOA og 3F har afklaret, at følgende kan indgå i forhandlingsprotokollen for omsorgs- og pædagogmedhjælpere:

”Med virkning fra 1. april 2026 udtræder 3F af overenskomsten.

§ 12, stk. 6 punkt 1 udgår.

I § 12, stk. 6 punkt 3 indsættes § 2, stk. 1 nr. 1, 4 og 7

Der indsættes i § 12 stk. 6 pkt. 4 og 5:

- 4) *For allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til Pension Danmark, fortsætter indbetalingen hertil, medmindre pkt. 5 anvendes.*
- 5) *Allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til Pension Danmark, kan vælge at få sin fremtidige pensionsindbetaling til PenSam Gruppen. Indbetaling til PenSam Gruppen skal senest ske med virkning fra 3. måned efter der er givet meddelelse herom.*

*Den ansatte skal give skriftlig meddelelse herom til ansættelsesmyndigheden. Ansættelsesmyndigheden kan skriftligt anwise nærmere fremgangsmåde herfor.*

Alle henvisninger til 3F udgår af overenskomsten.”

### Fritvalgsordning – 64.41

Nedenstående bestemmelser gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 12, stk. 1, samt § 22, stk. 2.

#### **§ 12. Pension – gældende fra 1. januar 2028**

##### *Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning for:

1. omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som
  - a) er fyldt 21 år og
  - b) 3 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.
2. pædagogiske assistenter jf. § 1, stk. 1, litra b og c
3. omsorgs- og pædagogmedhjælpere som 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.

##### **Bemærkning:**

Optjening af pensionskarens går samlet maksimalt 8 år tilbage.

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

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

Dokumentation for at karenkravet i nr. 3 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

##### *Stk. 2*

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) for omsorgs- og pædagogmedhjælpere 15 %
- b) for pædagogiske assistenter 15 %

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 betingelser er opfyldt i hele måneden.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 13 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

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.

## § 13 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 fritvalgsordning 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 0,6 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget.

### 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 2,97 % 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 %                  | 0,55 %                                   | 2,97 %                |

### 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. 3 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaet nedenfor. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbetrag den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4 i fritvalgsaftalen.

| Alder                                     | Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17) | Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (64.41) | Fritvalgsbidrag til seniorer i alt |
|---|---|--|------------------------------------|
| Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år | 0,94 %  | 1,41%  | 2,35%                              |

|   |        |       |        |
|---|--------|-------|--------|
| Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år     | 1,41%  | 0,94% | 2,35%  |
| Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år | 1,88 % | 0,47% | 2,35 % |

*Lønsedeltekst: Fritvalgsbidrag*

*Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget*

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § XX, stk. X., 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.

**§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (Månedslønnede)**

*Stk. 2 – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028*

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2 i fritvalgsaftalen, svarende til:

| <b>Alder</b>                                  | <b>Seniorfrihed svarende til (05.17)</b> | <b>Supplerende seniorfrihed svarende til (64.41)</b> | <b>Seniorfrihed i alt svarende til</b> |
|---|--|--|--|
| Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år     | 2 dage                                   | 3 dage   | 5 dage                                 |
| Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år     | 3 dage                                   | 2 dage   | 5 dage                                 |
| Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år | 4 dage                                   | 1 dag  | 5 dage                                 |

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.

**§. 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede):**

*Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028*

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

## **§ 34 Øvrige ansættelsesvilkår (Elev)**

*Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028*

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

- § 13, stk. 2           Fritvalgsbidrag
- § 13, stk. 3           Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag
- § 22, stk. 2           Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed

## Højere individuel arbejdstid

Aftaletekst til overenskomsten:

### [O.26]§ X. Højere individuel arbejdstid

#### *Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

#### **Bemærkning:**

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant orienteres om indgåede aftaler.

#### *Stk. 2*

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

#### *Stk. 3*

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

#### *Stk. 4*

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

#### *Stk. 5*

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

#### *Stk. 6*

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

#### **Bemærkning:**

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (04.85). [O.26]

## Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde

### § 12, stk. 5

Bortfalder

### § 12, stk. 9 litra C

Ændres til:

”Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling”

### § 14, stk. 2

Ændres til:

*”Stk. 5 Deltidsansatte*

For deltidsansatte foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der udover en fuld kalendermåned aftales fast arbejde udover den aftalte beskæftigelsesgrad.”

### Protokollat om Uddannelse og kompetenceudvikling

#### Henvisning fra overenskomsten til uddannelsesprotokollatet:

§ [X] Uddannelse og kompetenceudvikling. Indsættes som selvstændig § inden ”Øvrige ansættelsesvilkår” (månedslønnede).

Stk. 1: Protokollat om uddannelse og kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af protokollat X: Uddannelse og kompetenceudvikling.

Bemærkning (indsættes ved fællesoverenskomster): De enkelte aftaler og indsatser i uddannelsesprotokollatet, følger hvad der er aftalt mellem KL og den faglige organisation, der er part i denne overenskomst.

#### Indledning

Dette protokollat har til hensigt at styrke indsatsen omkring medarbejdernes faglige udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling med udgangspunkt i arbejdspladsens og medarbejdernes kompetencebehov.

Protokollatet samler centrale aftaler og initiativer om uddannelse og kompetenceudvikling. Det giver et samlet overblik over de overenskomstaftalte muligheder, der eksisterer og skal kunne fungere som et redskab for den lokale dialog.

Målet er at gøre det enkelt og gennemskueligt at drøfte, aftale og planlægge uddannelse og kompetenceudvikling.

#### Dialog om det strategiske sigte og de individuelle behov

For at gøre arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling relevant for medarbejderne og arbejdspladserne er det hensigtsmæssigt, at indsatserne tager udgangspunkt i et overordnet sigte på aktuelle og fremtidige kompetencebehov på arbejdspladserne og til arbejdslivet. I arbejdet med at skabe retning med udgangspunkt i udviklingsbehovene, er den lokale dialog et væsentligt element.

Den lokale dialog kan både foregå blandt ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter og i MED-udvalg. Hvis de lokale parter oplever det relevant, kan den lokale faglige organisation inddrages i dialogen.

Det lokale arbejde med at styrke mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling skal ses som et af flere elementer, i udviklingen af opgaveløsningen og kvaliteten i den kommunale velfærd.

En god dialog om udviklingsbehov kan eksempelvis tage afsæt i, hvilke kompetencer den enkelte arbejdsplads eller kommune har brug for, både på kort og lang sigt, samt hvordan faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling kan styrke kvaliteten i opgaveløsningen.

Den årlige medarbejderudviklingssamtale er et godt udgangspunkt for den individuelle dialog om medarbejderens ønsker og behov for faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling. I samtalen kan lederen og medarbejderen helt konkret aftale, hvilke udviklingsaktiviteter der igangsættes, herunder uddannelse og kompetenceudvikling. For at understøtte dette kan samtalen evt. følges op af en skriftlig udviklingsplan.

Medarbejderudviklingssamtalen er også et godt udgangspunkt for lederen til at sikre sammenhæng mellem arbejdspladsens faglige udviklingsbehov og medarbejdernes ønsker til faglig udvikling.

Til understøttelse af det lokale arbejde med udviklingsmål, uddannelse og kompetenceudvikling er nedenfor angivet overenskomstens gældende bestemmelser og aftaler vedr. uddannelse og kompetenceudvikling.

### **1. Aftale om Kompetenceudvikling**

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.31) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

Aftale om Kompetenceudvikling fastlægger rammer for, hvordan kompetenceudvikling drøftes på arbejdspladsen, herunder medarbejderudviklingssamtalen (MUS). Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. Aftalen har fokus på, at kompetenceudvikling både understøtter opgaveløsningen og bidrager til medarbejdernes faglige udvikling.

Kompetenceudvikling tager udgangspunkt i arbejdspladsens behov og indgår som en del af den løbende dialog mellem leder og medarbejder, blandt andet i forbindelse med MUS. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver eller praksisnære læringsforløb på arbejdspladsen.

### **2. Den Kommunale Kompetencefond**

Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at understøtte løbende kompetenceudvikling har parterne etableret Den Kommunale Kompetencefond. Den Kommunale Kompetencefond giver mulighed for at opnå økonomisk støtte til kurser og uddannelser, så medarbejdere kan udvikle sine kompetencer. Samtidig er målet at styrke kvaliteten i den kommunale opgaveløsning og skabe gode udviklingsmuligheder for den enkelte på arbejdsmarkedet.

Medarbejderen kan søge støtte til både grundlæggende kompetencer, efteruddannelse, videreuddannelse og specialisering. Den enkelte medarbejder kan søge op til 30.000 kr. pr. 12 løbende måneder, primært til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Til masteruddannelser kan der i overenskomstperioden søges op til 50.000 kr. pr. løbende måneder. Der ansøges via [www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk), og ansøgningen skal underskrives af medarbejderen, dennes leder og tillidsrepræsentant.

KL og FOA har samtidig aftalt, at en række faglige temaer, som er særligt relevante, i perioden støttes med et særskilt tilskud, hvor der også kan opnås tilskud til vikardækning.

Læs mere om mulighederne, øvrige regler og hvordan der ansøges, her:

[www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk)

### **3. Uddannelsesløft fra Ufaglært til faglært**

Aftale om Uddannelsesløft fra Ufaglært til Faglært, aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at understøtte, at flere ufaglærte tager en uddannelse til faglært niveau, har parterne etableret Ufaglært til Faglært-puljen.

Puljen giver mulighed for økonomisk støtte til et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært og skal gøre det lettere at komme i gang med en uddannelse. Puljens formål er at fjerne økonomiske barrierer, så flere medarbejdere får mulighed for at tage en faglig uddannelse.

Tager medarbejderen en fuld erhvervsuddannelse, giver puljen et tilskud svarende til differencen mellem elevlønnen og den ordinære løn og pension.

Tager medarbejderen et meritgivende forløb på-vej-mod faglært niveau modtager arbejdspladsen tilskud til vikardækning ud fra en fast takst.

Uddannelsesløftet er målrettet ufaglærte og faglærte, som endnu ikke har opnået højeste faglærte niveau inden for faget.

Læs mere om puljen her: Læs mere om puljen her: [Ufaglært til faglært pulje | VPT.](#)]

#### **4. Bedre til ord, tal og IT**

Indsatsen Bedre til ord, tal og IT er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst. For at styrke medarbejdernes basale færdigheder indenfor dansk, matematik og IT har parterne etableret indsatsen Bedre til ord, tal og IT. Formålet med indsatsen er at tilbyde Forberedende Voksenundervisningsforløb til medarbejdere, der kan styrke deres kompetencer inden for dansk/ordblindeundervisning, matematik og IT.

Indsatsen yder tilskud til vikardækning eller lønrefusion i forbindelse med screening og efterfølgende kurser. En styrkelse af medarbejderens basale færdigheder er ofte en god trædesten og/eller forudsætning for videre kompetenceudvikling.

#### **5. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling**

Aftale om Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling, aftalt mellem KL, FOA, 3F og HK er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at sikre udbredelse af relevant information og vejledning omkring muligheder og de økonomiske vilkår ifm. uddannelse og kompetenceudvikling, har parterne etableret Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling understøtter de lokale parter, herunder ledere og medarbejdere, i at planlægge og gennemføre relevante uddannelsesindsatser. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling inddrager desuden andre relevante aktører, herunder de lokale faglige organisationer og uddannelsesudbydere. Læs mere eller rekvirer et oplæg fra Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling her: [Den opsøgende indsats for kommunal uddannelse og kompetenceudvikling.](#)

### Projekt vedr. Timelønnede tilkaldevikarer

FOA, 3F og SL aftalte ved OK21 et fælles partsprojekt om timelønnede tilkaldevikarer på det døgnpædagogiske område som var opdelt i 2 faser. Fase 1 er gennemført og afsluttet inden OK24.

Fase 2 blev udskudt og aftalt videreført ved OK24, hvor projektet også fik tilført yderligere midler fra AUA. Fase 2 er fortsat ikke igangsat og projektbeskrivelse udstår.

Parterne er enige om, at projektet videreføres og er højt prioriteret og at det opstartes hurtigst muligt efter OK26.

Projektets fase 2 har som mål at finde veje til at nedbringe andelen af timelønnede tilkaldevikarer på det pædagogiske område.

Parterne er enige om at man i fase 2 skal arbejde med kommunernes brug af timelønnede. Projektet kan fx være med inspiration fra "En fremtid med fuldtid", inspiration fra aftalen om faste vikarer osv.

Parterne er enige om, at projektet gennemføres med inddragelse af af kommuner.

Der skal kan løbende formidles gode erfaringer fra de kommuner, som inddrages i projektet. Formidlingen sker bl.a. på VPT.

## Puljeopgørelse og puljeanvendelse

### Puljeopgørelse

| Post   | Mio. kr.      |
|--|---------------|
| Organisationsmidler  | 88,435        |
| Midler fra elevpulje (jf. pkt. 2.5 i FF forliget)                      | 0,194         |
| Midler fra forlig indgået mellem FOA og KL den 11. marts 2026 (elever) | 0,187         |
| ATP varige midler  | 1,963         |
| <b>Midler til anvendelse i alt:</b>                                    | <b>90,779</b> |
| ATP engangsmidler  | 1,367         |

### Puljeanvendelse

| Post   | Mio. kr.      |
|--|---------------|
| Lønforbedring til omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter      | 14,971        |
| Pensionsforbedring til omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter | 34,445        |
| Lønforbedring, elever, jf. pkt. 2.10   | 0,448         |
| Lønforbedring, voksnelever jf. pkt. 2.11   | 0,083         |
| Pensionsforbedring for elever og voksnelever, jf. pkt. 3.3                       | 0,569         |
| Forlig om døgnarbejdstid, jf. pkt. 7.2   | 0,627         |
| Fritvalgsbidrag  | 17,879        |
| Varige midler til Den Kommunale Kompetencefond                                   | 2,057         |
| Udgift, jf. pkt. 14 i FF-forliget (deltidsdom)                                   | 19,700        |
| <b>Midler anvendt i alt:</b>   | <b>90,779</b> |
| Engangsmidler til Den Kommunale Kompetencefond                                   | 1,367         |