



Aftale mellem KL og Akademikerne om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2026

Marts 2026

Akademikerne 

KL

KL

Akademikerne

Aftale mellem KL og Akademikerne om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1 april 2026

3. marts 2026

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1: Generelle resultater for Akademikernes forhandlingsområde8

1.	Løn generelt	8
1.1.	Generelle lønstigninger	8
1.2.	Reguleringsordningen.....	9
2.	Bæredygtig og fleksibel løndannelse.....	9
2.1.	Midler til lokal løndannelse	9
2.2.	En forenklet og forbedret lokal løndannelse	10
2.3.	Pulje målrettet kommunale ledere	12
2.4.	Organisationsmidler	12
3.	Fritvalgsordning.....	12
3.1.	Supplerende fritvalgsbidrag.....	13
3.2.	Midlertidigt løntillæg.....	13
3.3.	Bygningskonstruktører	14
3.4.	Supplerende fritvalgsbidrag (kontant beløb) – timelønnede	14
3.5.	Midlertidigt løntillæg (kontant beløb) - timelønnede	14
3.6.	Drøftelser i perioden	14
4.	Barns sygdom.....	14
5.	Fravær af familiemæssige årsager.....	15
6.	Arbejdsmiljø og trivsel	16
6.1.	Fornytt Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne	16
6.2.	Periodeprojekt om kommunernes arbejde med sundhed og trivsel.....	17
6.3.	Dialog om medarbejderes tilknytning til arbejdspladsen i forskellige livsfaser og livssituationer.....	17
6.4.	SPARK videreføres og videreudvikles i perioden 2026 – 2029	17
6.5.	Sammen mod vold, trusler og chikane	18
6.6.	Fokus på kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø	18
6.7.	Tidlig indsats for langtidssygemeldte	19
7.	Uddannelse og kompetenceudvikling.....	19
7.1.	Mere viden og bedre overblik over uddannelsesmuligheder	19
7.2.	Inddragelse og kompetenceudvikling ifm. ny digital teknologi.....	19
8.	Den danske model	20

8.1.	Anmeldelse af valg og genvalg af (F)TR	20
8.2.	Harmonisering af regler for Frederiksberg Kommune	20
8.3.	AKUT-fonden.....	20
8.4.	Regulering af AKUT-bidraget.....	20
8.5.	Udvidelse af Udviklingsfond på det kommunale område.....	21
8.6.	Mulighed for mægling.....	21
9.	Videreførelse af En fremtid med fuldtid.....	21
10.	Timelønnede og små deltidsansatte.....	23
11.	Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler	23
12.	Forenkling og ensretning af de generelle aftaler	24
13.	Håndtering af faglig voldgiftskendelse om honorering af over/-merarbejde for deltidsansatte	25
14.	Ændringer i opsigelsesbestemmelse i overenskomster	25
15.	Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter	26
15.1.	Evaluerings af Fremfærd.....	26
15.2.	Projekter	26
16.	Aftale om kontrolforanstaltninger.....	27
17.	Provenu ATP-lønsum.....	28
18.	Den kommunale kompetencefond	28
19.	Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder ..	29
20.	Skærpelse af Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer	29
21.	Sikring af erhvervskandidaternes vilkår i den offentlige sektor	30
22.	Aftale mellem KL og Akademikerne om generelle aftaler, der ikke er åbnet efter OK24	30

Kapitel 2: Særbestemmelser 31

23.	Overenskomst for Akademikerne ansat i kommuner	31
23.1.	Grundlønforbedringer	31
23.2.	Vagttillæg for aften- og weekendarbejde ved kommunale kulturinstitutioner	31
23.3.	Special- og chefkonsulenter	32
23.4.	Dækningsområder.....	32
24.	Overenskomster med Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen	32
24.1.	Grundlønstillæg til ledere	32

24.2.	Drøftelser i perioden	32
24.3.	Forenkling	33
24.4.	Arbejdstid	33
25.	Psykologer	33
25.1.	Opdatering af punkt 4.5. i protokollat 1	33
25.2.	Ny autorisationsordning pr. 1. januar 2026	33
26.	Lægeområdet	34
26.1.	Efteruddannelse	34
26.2.	Højere individuel arbejdstid	34
27.	Bygningskonstruktører	34
27.1.	Bygningskonstruktører på grundløn 29	34
27.2.	Ændring af løntapet	35
27.3.	Miljø- og naturbeskyttelse	35
27.4.	Fritvalg	36
	<i>Supplerende fritvalgsbidrag</i>	36
27.5.	Arbejdstid	36
27.6.	Arbejdstidsbestemte tillæg vedrørende 04.89	36
27.7.	Tryghedspuljen	36
28.	Tandlægeområdet	37
28.1.	Grundlønstillæg til ledere	37
28.2.	Grundlønforbedring	37
28.3.	Overarbejde	37
28.4.	Supervision	38
28.5.	Periodeprojekt	38
28.6.	4.000 kr.-pensionstillæg	38
29.	Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium og Upper Secondary ved European School Copenhagen	38
30.	Lønfrigivelse	39
31.	Omkostningsbilag	39
32.	Forbeholdskrav	39

Bilagsoversigt

Bilag 1: Reguleringsordning.....	41
Bilag 2: God ledelse og lederliv i balance	46
Bilag 3: Aftale om fritvalgsordning.....	47
Bilag 4: Overgangsordning og konsekvenser for aftaler som følge af Aftale om fritvalgsordning	70
Bilag 5: Fravær af familiemæssige årsager	72
Bilag 6: Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne	83
Bilag 7: Dialog om medarbejderes tilknytning til arbejdspladsen i forskellige livsfaser og livssituationer.....	99
Bilag 8: Justering af regler for anmeldelse af valg af (fælles)tillidsrepræsentanter	100
Bilag 9: Vedtægter for AKUT-fonden.....	102
Bilag 10: Ændringer i opsigelsesbestemmelse i overenskomster	105
Bilag 11: AUA bilag G-1.....	111
Bilag 12: AUA bilag G-2.....	112
Bilag 13: Aftale mellem KL og Akademikerne om generelle aftaler der ikke er åbnet efter OK24	113
Bilag 14: Funktionsløn om miljø. Og naturbeskyttelse i Overenskomst for bygningskonstruktører	114
Bilag 15: Omlægning af pensionstillæg.....	115
Bilag 16: Omkostningsbilag.....	117
Bilag 17: Omkostningsbilag puljer	118

Tid	Den 3. marts 2026
Sted	København
Emne	Overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2026
Delta- gere	Repræsentanter for Akademikerne og repræsentanter for KL

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem KL og Akademikerne om, at overenskomster og aftaler inden for det kommunale område fornys for perioden 1. april 2026 – 31. marts 2029 på nedennævnte vilkår.

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2026.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelse i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2026.

Kapitel 1: Generelle resultater for Akademikernes forhandlingsområde

1. Løn generelt

1.1. Generelle lønstigninger

Pr. 1. april 2026 ydes en generel lønforhøjelse på 2,20 pct.

Pr. 1. oktober 2026 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.

Pr. 1. oktober 2027 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.

Pr. 1. april 2028 ydes en generel lønforhøjelse på 1,60 pct.

Pr. 1. oktober 2028 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.

Pr. 1. januar 2029 ydes en generel lønforhøjelse på 0,16 pct.

1.2. Reguleringsordningen

- A. Reguleringsordningen videreføres og udmønter pr. 1. oktober 2026, pr. 1. oktober 2027 og pr. 1. oktober 2028, jf. bilag 1.
- B. Parterne er enige om at neutralisere virkningen på reguleringsordningen af lønforbedringer, der er finansierede fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår i Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023, jf. bilag 1.
- C. Såfremt Danmarks Statistik gennemfører omlægninger af lønindeksene, som kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det kommunale lønindeks.
- D. Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmark Statistiks ekspertudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.
- E. Parterne er enige om, at der foretages en teknisk korrektion af den kommunale lønudvikling på 0,20 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026. Korrektionen ydes på baggrund af manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling. Virkningen på reguleringsordningen neutraliseres, jf. bilag 1.

2. Bæredygtig og fleksibel løndannelse

Parterne er enige om at tage et fælles ansvar for at udvikle og forandre løndannelsen i kommunerne, så den bliver mere bæredygtig og fleksibel.

2.1. Midler til lokal løndannelse

Der målrettes 0,22 pct. (498 mio. kr.) varigt til lokal løndannelse i kommunerne. Dertil kommer 0,13 pct. (300 mio. kr.) i engangsmidler. Midlerne er til udmøntning lokalt på følgende måde:

- Pr. 1. januar 2026: 0,17 pct. (382 mio. kr.) varigt og 0,13 pct. (300 mio. kr.) i engangsmidler
- Pr. 1. januar 2027: 0,05 pct. (116 mio. kr.) varigt pr. 1. januar 2027

Kommunerne kan vælge at gennemføre en samlet forhandling for midlerne i 2026.

Midlerne skal anvendes til at understøtte intentionen i Trepartsaftale om løn- og arbejdsvilkår fra december 2023 om en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse.

Den enkelte kommune prioriterer fordelingen af midlerne ud fra lokale hensyn og udfordringer. Den konkrete prioritering og udmøntning aftales efterfølgende med de forhandlingsberettigede organisationer. Forhandling sker i overensstemmelse med reglerne for lokal løndannelse.

Parterne er enige om, at midlerne ikke har indvirkning på den lokale løndannelse, som allerede udmøntes på de kommunale arbejdspladser. Parterne forventer, at midlerne samlet set vil øge lokallønsandelen på tværs af de kommunale arbejdspladser i overenskomstperioden.

2.2. En forenklet og forbedret lokal løndannelse

En fleksibel lokal løndannelse gør det lettere at tiltrække og fastholde de rette kompetencer og tage hensyn til lokale behov. Den lokale løndannelse skal understøtte tilpasning til arbejdsmarkedet og samfundsudviklingen. Det kræver et vel-fungerende, gennemsigtigt og fleksibelt system.

Parterne har aftalt følgende:

1. Periodeprojekt om lokal løndannelse

Parterne har aftalt i perioden at drøfte, hvordan bestemmelserne om forhandling af lokal løn for akademikere kan forenkles evt. ved at aftale, at alle medarbejdere omfattet af akademiske organisationers forhandlingsret fremadrettet dækkes af samme fælles aftale om ”Det lokale forhandlingssystem”.

Parterne vil således afsøge, om en fælles aftale om det lokale forhandlingssystem kan bidrage til en forbedret funktionalitet og en mere velfungerende lokal løndannelse. Ligeledes vil parterne afsøge, hvordan det lokale forhandlingssystem kan gøres mere håndtérbart for ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere uden lokal repræsentation.

Parterne afdækker erfaringer med lokal løndannelse fra lokale aktører på arbejdsgiver- og lønmodtager side som udgangspunkt for forenklingsarbejdet. Der søges inddraget erfaringer for forskellige typer kommunale arbejdspladser og forskellige akademiske fagligheder og funktioner.

Der afsættes 1,5 mio. kr. i AUA.

2. At følge udviklingen i lokale lønmidler over tid

Parterne er derfor enige om, at de lokalt aftalte lønmidler skal følges over tid. På baggrund af årlige opgørelser (3. kvartal) fra KRL, vil de centrale parter følge og

drøfte anvendelsen af lokal løndannelse, herunder udmøntningen af de særlige prioriterede midler fra den økonomiske ramme, forud for OK29 for personalegrupper i hele den kommunale sektor og på kommunalt niveau.

Såfremt der er sket en mindre lokal lønudvikling end forventet i overenskomstperioden, forhandler parterne denne udvikling ved den førstkommende overenskomstfornyelse.

Justering af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Parterne er enige om følgende justering i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, § 11, stk. 3 og 4.

§ 11, stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Bemærkning:

I henhold til en række aftaler om lokal løndannelse skal der gives orientering til tillidsrepræsentant/organisationen ved nyanættelser. Der gives ikke tilsvarende orientering iht. stk. 3.

§ 11, stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Bemærkning:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

I henhold til en række aftaler om lokal løndannelse skal der gives lønoplysninger til tillidsrepræsentant/organisationen i forbindelse med årlige lønforhandlinger. Der gives ikke tilsvarende oplysninger iht. stk. 4.

Tilsvarende justering tilføjes i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 3 og 4.

2.3. Pulje målrettet kommunale ledere

God ledelse er en forudsætning for en stærk kommunal sektor. Den sikrer klare prioriteringer, ansvarlig drift og høj kvalitet for borgerne – og skaber samtidig trivsel, faglighed og medinddragelse på arbejdspladsen.

På Akademikernes område prioriteres 0,09 pct. til ledere, finansieret af den økonomiske ramme.

God ledelse og lederliv i balance

Parterne er enige om at igangsætte et projekt om god ledelse og lederliv i balance, jf. bilag 2.

Indsatsen etableres som et projekt og finansieres med 2 mio. kr. gennem AUA.

2.4. Organisationsmidler

Der afsættes 2,0 pct. af lønsummen pr. 1. april 2027 til udmøntning ved organisationsforhandlingerne. Af disse finansieres omkostninger jf. pkt. 13.

I det omfang, der ikke ved organisationsforhandlingerne er aftalt andet vedrørende regulering af lønuafhængige særydelser, gælder, at de lønuafhængige arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte særydelser i overenskomstperioden procentreguleres svarende til de generelle lønstigninger (såvel aftalte stigninger som udmøntning fra reguleringsordningen).

Såfremt der ikke kan opnås enighed ved organisationsforhandlingerne om anvendelse af organisationsmidler, udmøntes midlerne ligeligt som lønforbedringer.

3. Fritvalgsordning

Parterne er enige om at etablere en fritvalgsordning på det kommunale arbejdsmarked med virkning fra 1. januar 2028, jf. bilag 3 ”Aftale om fritvalgsordning”.

Formålet med etableringen af fritvalgsordningen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed.

Aftalen omfatter alle ansatte i kommunerne.

Fritvalgsordningen består af en fritvalgslønkonto samt tilknyttet frihed.

Med aftalen får kommunalt ansatte på en fritvalgslønkonto hensat:

- Et årligt fritvalgsbidrag i januar svarende til 2,35 pct. af den fritvalgsberettigede løn

- Et månedligt fritvalgsbidrag på 2,42 pct. af den fritvalgsberettigede løn (for visse grupper er der aftalt supplerende fritvalgsbidrag)

For seniorer hensættes endvidere i januar et årligt fritvalgsbidrag på 0,94-1,88 pct. af den fritvalgsberettigede løn (for nogle grupper er der aftalt et supplerende bidrag for seniorer).

Den ansatte vil desuden kunne vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., kan indgå i fritvalsordningen.

Der er tilknyttet en række valg til fritvalgslønkontoen. Årligt kan den ansatte vælge at få et månedligt fritvalgsbidrag udbetalt som løn og/eller indbetalt til pensionsordningen. I løbet af fritvalgsperioden kan medarbejderen vælge at få udbetalt et valgfrit beløb fra fritvalgslønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

Alle ansatte har ret til 5 fridage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Seniorer har ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen. For visse grupper kan der være aftalt supplerende seniorfrihed.

Ansatte, der ikke har ret til omsorgsdage, jf. § 34 i Aftale om familiemæssige årsager og/eller ret til seniorfrihed har ret til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Parterne er enige om, at afholdelse af frihed tilknyttet fritvalsordningen, hvor den ansatte kan få udbetalt midler fra fritvalgslønkontoen, ikke medfører ændring af medarbejderens beskæftigelsesanciennitet eller ændring af den aftalte arbejdstidsnorm ved indberetning af løntimer til relevante myndigheder.

Parterne er endvidere enige om, at der ved afholdelse af frihed tilknyttet fritvalsordningen optjenes ret til ferie med løn, jf. § 8 i Aftale om ferie for personale ansat i kommuner.

3.1. Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for grupper omfattet af forliget med 2,33 %-point. Bidraget er ikke pensionsgivende.

3.2. Midlertidigt løntillæg

I perioden fra 1. april 2027 – 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 2,44 % af den pensionsgivende løn til grupper omfattet af forliget. Bidraget er ikke pensionsgivende

3.3. Bygningskonstruktører

For bygningskonstruktører henvises til pkt. 27.4. for deres supplerende fritvalgsbidrag og midlertidige løntillæg.

3.4. Supplerende fritvalgsbidrag (kontant beløb) – timelønnede

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for timelønsgrupper omfattet af forliget med 2,33 %-point. Bidraget er ikke pensionsgivende.

3.5. Midlertidigt løntillæg (kontant beløb) - timelønnede

I perioden fra 1. april 2027 – 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 2,42 %- af den pensionsgivende løn til timelønsgrupper omfattet af forliget. Bidraget er ikke pensionsgivende.

3.6. Drøftelser i perioden

Parterne er enige om, at særlige grupper, herunder medarbejdere ansat i henhold til Aftale om socialt kapital, i udgangspunktet omfattes af aftalen. Frem mod ikrafttrædelse af aftalen drøfter parterne dette.

Parterne indleder arbejdet senest maj 2026 og arbejdet afsluttes senest med udgangen af 2026. Skulle løsninger medføre økonomiske konsekvenser, vil parterne håndtere dette ved OK29.

Parterne er enige om, frem mod OK29, at undersøge muligheden for, at ekstraordinære pensionsindbetalinger kan indgå som en valgmulighed i fritvalgsordningen.

3.7. Partsprojekt med fokus på at understøtte implementering

Parterne er enige om, i den kommende overenskomstperiode, at igangsætte et partsprojekt med henblik på at understøtte en hensigtsmæssig og smidig implementering af fritvalgsordningen.

Projektet kan omfatte fælles kommunikationstiltag og vejledningsmateriale.

Projektet gennemføres i et samarbejde med Danske Regioner.

Der afsættes 1,2 mio. kr. til gennemførelse af projektet, som finansieres af AUA.

Se i øvrigt bilag 4 om overgangsordninger og konsekvenser for aftaler.

4. Barns sygdom

Kommunale arbejdspladser skal fortsat være attraktive for ansatte med børn, og parterne er enige om at styrke balancen mellem de ansattes arbejds- og familieliv.

Parterne er enige om, at der med virkning fra den 1. april 2026 indføres mulighed for tjenestefrihed med løn på barnets tredje sygedag og hjemkaldelsesdagen. Bestemmelserne om barnets første og anden sygedag findes i de enkelte overenskomster.

Parterne er enige om, at bestemmelsen om tjenestefrihed med løn ved barns sygdom videreføres i overenskomsterne, og at muligheden for tjenestefrihed på tredjedagen og hjemkaldelsesdagen skal implementeres i de eksisterende overenskomstbestemmelser.

Overenskomstteksten formuleres på følgende måde:

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2., og 3. sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 3

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

5. Fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om at forbedre de eksisterende barselsrettigheder og rettigheder i forbindelse med andet fravær af familiemæssige årsager på følgende områder:

- Udvidelse af lønret til deling mellem forældrene forældreorlovsperioden.
- Etablering af lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forbedring af far/medmors ret til fravær med løn inden for de første 10 uger efter fødslen.

- Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold.
- Forbedrede lønrettigheder for eneforældre med eneforældremyndighed.
- Konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel.
- Ret til orlov ved akutpleje af spædbarn.
- Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager.
- Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn under forudsætning af, at lovforslaget herom vedtages i perioden.

Der henvises til bilag 5.

6. Arbejdsmiljø og trivsel

Et godt arbejdsmiljø bidrager ikke alene til, at medarbejderne oplever trivsel i arbejdet, men har også indflydelse på kvaliteten af opgaveløsningen og den service og velfærd, som leveres til borgerne.

Kommunerne har allerede et stort fokus på at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, som skabes på de enkelte arbejdspladser i et samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

Parterne er enige om yderligere at understøtte og styrke kommunernes arbejde med forebyggelses- og fastholdelsesindsatser gennem fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed på arbejdspladserne og på at nedbringe sygefraværet med følgende initiativer:

6.1. Fornyet Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Parterne har fornyet og moderniseret Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. Aftalen og tilhørende protokollater er opdateret i forhold til gældende lovgivning, bekendtgørelser og ny viden på området. Aftalen afspejler derudover måden, man i dag arbejder med fx sygefraværssamtaler, trivselsundersøgelser og sundhedsfremme. Aftalen er også styrket i forhold til arbejdet med at forebygge, identificere og håndtere arbejdsrelateret stress.

Parterne er enige om at indføre en ny § 10 om ret til at anmode om en samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for trivslen eller tilknytningen til arbejdspladsen. Dette kan i givet fald finde sted som en del af medarbejderudviklingssamtalen (MUS), jf. bilag 6.

Parternes tidligere vejledninger: *Vejledning til Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladserne* (oktober 2010) og *Undgå vold, mobning og chikane* (2009) udgår.

6.2. Periodeprojekt om kommunernes arbejde med sundhed og trivsel

Parterne har ved OK26 aftalt en fornyelse af Aftalen om trivsel og sundhed. Aftalen har til formål at styrke og understøtte kommunernes arbejde med forebyggelses- og fastholdelsesindsatser med fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed på arbejdspladsen og på at nedbringe sygefraværet i kommunerne.

Projektet har til formål at skabe fornyet opmærksomhed om den reviderede aftales formål og elementer. Det kan ske ved, at parterne formidler ændringer og tilføjelser i aftalen og desuden formidler praksisnære eksempler og erfaringer fra kommunale arbejdspladser. Disse erfaringer skal inspirere og understøtte kommunernes videre arbejde med temaerne i aftalen.

Parterne fastlægger projektets nærmere indhold og organisering ved periodens begyndelse.

Projektet finansieres af AUA-midler i alt 1,0 mio. kr.

6.3. Dialog om medarbejderes tilknytning til arbejdspladsen i forskellige livsfaser og livssituationer

Parterne er enige om at igangsætte et projekt, der har til formål at understøtte en arbejdspladskultur, hvor ledere og medarbejdere rettidigt kan have dialoger i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for medarbejderens trivsel og tilknytning til arbejdspladsen, jf. bilag 7.

Indsatsen finansieres af AUA 1,5 mio. kr.

6.4. SPARK videreføres og videreudvikles i perioden 2026 – 2029

Parterne er enige om at styrke indsatsen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø ved at videreføre og videreudvikle den fælles partsindsats SPARK ”Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne – parternes støtte til lokal dialog og handling” i perioden 2026 – 2029.

SPARK’s overordnede mål er at bidrage til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser med fokus på kerneopgaven. Det sker ved at konsulenterne fra SPARK gennem dialog og faglig støtte medvirker til at styrke samarbejdet og handlekompetencen hos ledere og medarbejdere. Målgruppen for alle SPARK’s tilbud er lokale MED-udvalg/leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant (TRIO).

Parterne er enige om, at projektgruppen kan aftale at justere SPARK’s tilbud i perioden. Der kan justeres på temaer inden for psykisk arbejdsmiljø fx ved at have fokus på forebyggelse af arbejdsrelateret stress og påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø, der kan være særligt belastende, og hvor arbejdspladserne derfor må forventes at få mest mulig gavn af tilbuddet.

Parterne er enige om, at der i perioden skal arbejdes med at øge synligheden af SPARK's tilbud og deres betydning for arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i kommunerne.

Der afsættes samlet 25,5 mio. kr. til formålet. Dette finansieres af SPARK restmidler 4,3 mio. kr. samt 21,2 mio. kr. fra ATP-provenu, jf. pkt. 17.

6.5. Sammen mod vold, trusler og chikane

Parterne er enige om, at indsatsen for systematisk forebyggelse af vold, trusler og chikane er en vigtig dagsorden med henblik på at skabe gode rammer for arbejdsmiljøet og løsningen af kerneopgaven. Parterne har i OK24-perioden derfor igangsat indsatsen ”Sammen mod vold, trusler og chikane”, der består af et politisk budskab og et netværksforløb for i alt 40 kommuner rundt i landet. Indsatsen er blevet godt modtaget af kommunerne og kører frem til efteråret 2026. Interessen har været større end planlagt, og ikke alle interesserede kommuner har fået en plads på netværksforløbene.

Parterne ønsker derfor at videreføre og udbygge indsatsen vedr. forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold, trusler og chikane i perioden. I en ny fase af indsatsen indtænkes erfaringerne fra det igangværende projekt, herunder særligt erfaringerne fra netværksforløbet, der har til hensigt at styrke kommunernes helhedsorienterede og systematiske arbejde med forebyggelse på forvaltningsniveau/områdeniveau. En ny fase af indsatsen igangsættes i første kvartal af 2027.

Indsatsen finansieres af AUA 2,0 mio. kr.

6.6. Fokus på kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at det er vigtigt at have fokus på det psykiske arbejdsmiljø – ikke mindst i en tid med omfattende reformer og deraf store forandringer. Et godt psykisk arbejdsmiljø skabes i et samspil mellem leder og medarbejdere. Lederen har en særlig rolle bl.a. i forhold til at forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø sker i tæt samarbejde med de tillidsvalgte på arbejdspladsen. Parterne har med succes etableret Trio-uddannelse i psykisk arbejdsmiljø, hvor ledere og tillidsvalgte deltager sammen. Parterne ønsker at øge kendskabet til uddannelsen og vil i perioden markedsføre den til kommunerne med henblik på, at flere ledere deltager sammen med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Bestyrelsen for Parternes Uddannelsesfællesskab følger udviklingen i antallet af deltagere og drøfter, hvordan parterne sammen og hver især kan understøtte, at flere deltager på Trio-uddannelsen.

6.7. Tidlig indsats for langtidssygemeldte

Parterne er enige om at anmode om at indgå i det arbejde, der ved OK26 er aftalt mellem parterne på det statslige forhandlingsområde i overenskomstperioden om:

”.. at afdække muligheder og barrierer ved at etablere et samarbejde mellem ansættelsesmyndighederne og pensionselskaberne, hvor pensionselskabernes tilbud til sygemeldte medarbejdere kan bringes i spil.

Dialogen vil tage udgangspunkt i en administrativ, systemteknisk og juridisk afdækning med involvering af relevante aktører, herunder udvalgte pensionselskaber.”

Dette med henblik på en efterfølgende dialog mellem parterne om, hvorvidt afdækningen har vist muligheder, som kan anvendes i forhold til tidlige indsatser for sygemeldte medarbejdere.

7. Uddannelse og kompetenceudvikling

7.1. Mere viden og bedre overblik over uddannelsesmuligheder

Med det formål at understøtte den lokale dialog og arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling, er parterne enige om at etablere et nyt website, der skal samle og formidle parternes fælles aftaler og indsatser samt øvrige relevante indsatser og tilskud omkring uddannelse- og kompetenceudvikling med relevans for ledere, TR og medarbejdere. Websitet skal skabe lettere adgang til viden om og overblik over uddannelses- og tilskudsmuligheder på de forskellige fag- og professionsområder, samt formidle inspirationshistorier om allerede igangsatte og gennemførte uddannelsesforløb i kommunerne.

Websitet placeres på VPT.dk.

Projektet aftales som supplement til OK24-projekt om nyt website og finansieres af AUA med yderligere 1,5 mio.kr.

7.2. Inddragelse og kompetenceudvikling ifm. ny digital teknologi

Med udgangspunkt i den fortsatte udvikling i brugen af ny teknologi og digitale løsninger er parterne enige om et fortsat fokus på kompetenceudvikling hertil samt at medarbejderne inddrages i drøftelser om at anvende ny teknologi.

Parterne er derfor enige om at indstille til Fremfærds bestyrelse med udgangspunkt i erfaringerne og værktøjerne fra Fremfærdsprojekterne ”*Sammen om ny teknologi*” og ”*Fælles om AP*”, at der iværksættes formidlingsaktiviteter målrettet MED-udvalgene og/eller øvrige samarbejder mellem ledere og medarbejdere. Formålet med aktiviteterne er at udbrede kendskabet til viden og værktøjer med udgangspunkt i de ovennævnte projekter og understøtte dialogen om indførelse

og brug af ny teknologi og AI på baggrund heraf.

8. Den danske model

8.1. Anmeldelse af valg og genvalg af (F)TR

Parterne er enige om, at reglerne for anmeldelse af valg af (fælles)tillidsrepræsentanter justeres med henblik på at understøtte et bedre overblik over anmeldte (fælles)tillidsrepræsentanter, jf. bilag 8.

- Kommunen kan meddele organisationen, hvor anmeldelse af valg af (fælles)tillidsrepræsentant skal sendes til.

Det er muligt for kommunen at rette henvendelse til personaleorganisationen og bede om oplysninger om aktuelt valgte tillidsrepræsentanter, jf. § 10, stk. 1, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

- Ny- og genvalg af tillidsrepræsentanter sker for en tidsafgrænset periode.

Bemærkningen til § 10, stk. 6, vedr. anmeldelse af valg af tillidsrepræsentanter for en tidsbegrænset periode gælder ved ny- og genvalg af tillidsrepræsentanter fra 1. april 2026.

8.2. Harmonisering af regler for Frederiksberg Kommune

Parterne er enige om, at de eksisterende særbestemmelser i § 16 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse vedrørende tillidsrepræsentanternes frihed til deltagelse i kurser, møder mv. bortfalder for Frederiksberg Kommune d. 31. december 2026. I stedet finder § 15 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse anvendelse pr. 1. januar 2027.

I den forbindelse skal Frederiksberg Kommune betale bidrag til AKUT-fonden samt afsætte AKUT-midler til lokale formål. Det betyder, at Frederiksberg Kommune vil blive omfattet af bilag 15 med virkning fra 1. januar 2027, og bilag 17 vil bortfalde pr. 31. december 2026.

Endvidere vil bilag 11 til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg blive konsekvensrettet.

8.3. AKUT-fonden

Parterne er enige om, at tilpasse vedtægterne for AKUT-fonden jf. bilag 9.

8.4. Regulering af AKUT-bidraget

Parterne er enige om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden. AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes pr. 1. april 2026 fra 46,7 øre til 47,5 øre, pr. 1. april 2027 til 48,2 øre og pr. 1. april 2028 til 48,7 øre.

Samtidig ajourføres og indgås protokollat om UTK-midler m.v. i Københavns Kommune i overensstemmelse hermed.

Endvidere ajourføres og indgås protokollat om UTF-midler m.v. i Frederiksberg Kommune for perioden 1. april 2026 til 31. december 2026 i overensstemmelse hermed.

8.5. Udvidelse af Udviklingsfond på det kommunale område

I forlængelse af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 etablerede parterne ved OK24 Udviklingsfonden på det kommunale område.

Parterne er enige om, at Udviklingsfonden på det kommunale område tilføres nye midler svarende til 13,33 øre pr. ATP-pligtig time pr. 1. april 2027. Heraf opkræves 75 pct. i forbindelse med opkrævning af AKUT-midler. De resterende 25 pct. forbliver i kommunerne til det løbende arbejde indenfor fondens anvendelsesområde og omfattes ikke af § 5 i vedtægterne for Udviklingsfonden på det kommunale område.

I de gældende vedtægter tilpasses §§ 4 og 5 på baggrund heraf.

8.6. Mulighed for mægling

Finansieringen af 'Mulighed for mægling' videreføres i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK24.

9. Videreførelse af En fremtid med fuldtid

Parterne er enige om, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i kommunerne. Fuldtid er en af løsningsbrikkerne, hvis vi skal imødekomme mangel på arbejdskraft og udfordringer med at rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere. At få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid har derudover flere gevinster for medarbejdere, borgere og de kommunale arbejdspladser, bl.a. fordi flere medarbejdere på fuldtid skaber øget kontinuitet til gavn for både kvaliteten i opgaveløsningen og for arbejdsmiljøet. Dertil giver det ligestillingspolitiske og privatøkonomiske fordele. At ændre på den udprægede deltidskultur på det kommunale arbejdsmarked er en stor ændring, der kræver vedholdenhed, adfærdsændringer samt medarbejderinddragelse. Parterne er enige om, at både arbejdsgivere og lønmodtagere har ansvaret for, at flere kommer på fuldtid eller op i tid.

KL og Akademikerne er derfor enige om at videreføre og udvikle den fælles indsats, En fremtid med fuldtid, hvor de lokale parter i kommunerne understøttes i at udvikle lokale løsninger på arbejdspladserne, som muliggør, at flere timer og fuldtid bliver attraktivt og muligt. Dette gøres bl.a. ved at arbejde med ny arbejds- og opgave-tilrettelæggelse, at reducere barrierer for fuldtidsbeskæftigelse og dialog om, hvordan

den øgede arbejdstid bedst kan tilrettelægges til gavn for både borgere, arbejdspladser og medarbejdere.

Parterne er enige om, at indsatsen skal dække alle kommunale faggrupper. Parterne er ligeledes enige om, at der skal være ekstra fokus på fuldtidsdagsordenen på områder, der hvor rekrutteringsudfordringerne er særligt udtalte eller hvor deltidsgraden er særlig høj. Samtidig er parterne enige om, at flere på fuldtid ikke bør føre til en stigning i atypiske ansættelsesformer, samt at der i indsatsen skal være en særlig opmærksomhed på dette.

Parterne vil på baggrund af evalueringen af og erfaringerne fra projektet sætte fokus på tre særlige udviklingsspor, der i den kommende overenskomstperiode skal understøtte yderligere fremgang i fuldtidsandelen, og sikre, at indsatsen bliver langtidsholdbar både på lokalt og nationalt niveau.

1. *Fra projekt til praksis:* Indsatsen skal igangsætte initiativer, der understøtter en vedblivende indsats på alle niveauer i kommuner, hvor ”En fremtid med fuldtid”-workshopforløbet er afsluttet, således at fuldtid kan blive det normale udgangspunkt for alle.
2. *Understøttelse af de decentrale ledere:* De decentrale ledere spiller en central rolle ift. at sikre en langtidsholdbar indsats for at få flere medarbejdere op i tid og på fuldtid. Indsatsen skal derfor arbejde for at understøtte de decentrale ledere i arbejdet. Som led heri skal indsatsen sætte fokus på, hvordan der kan sikres tydelig ledelsesopbakning fra den øvrige ledelseskæde.
3. *Understøttelse af ansættelser på fuldtid:* Indsatsen vil også have fokus på at understøtte, at nye medarbejdere ansættes på fuldtid, herunder fx hvordan man kan drøfte arbejdstid ved ansættelsessamtalen.

Parterne vil i perioden drøfte erfaringer fra indsatsen samt udvikling og tendensen i data, herunder udviklingen for fuldtid, deltid og timelønnede jf. § 3 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter. Indsatsen evalueres ved udgangen af OK26 perioden.

Derudover er parterne enige om at drøfte betydningen af deltidsdommen ift. indsatsen En fremtid med fuldtid mhp. evt. at tilpasse indsatsen ift. de ændringer, som dommen måtte medføre.

Parterne er enige om, at drøftelsen finder sted på sekretariatsniveau inden udgangen af 2026 på baggrund af input fra erfaringer fra En fremtid med fuldtid.

Indsatsen finansieres af ATP-provenu, jf. pkt. 17 med 6,65 mio. kr. årligt i 2027, 2028 og 2029.

10. Timelønnede og små deltidsansatte

Parterne er enige om, at der i perioden etableres et projekt om anvendelsen af timelønsansættelser og små deltidsansættelser.

Projektets formål er at kortlægge og undersøge:

- Udvikling i anvendelsen af alle typer af timelønsansættelser og små deltidsansættelser på det kommunale område, herunder omfang og forskelle mellem faggrupper og områder.
- Baggrund for og årsager til anvendelsen af de to ansættelsesformer.

Der gennemføres både en kvantitativ kortlægning og kvalitativ undersøgelse.

Den kvantitative kortlægning skal både belyse udviklingen i anvendelsen af forskellige ansættelsesformer på kort og på lang sigt. Herudover skal den belyse relevante baggrundskarakteristika for grupperne, herunder fx alder og anciennitet. Kortlægningen tager udgangspunkt i statistik fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og kan suppleres med yderligere datakilder efter behov.

Den kvalitative undersøgelse skal være valid, men ikke nødvendigvis repræsentativ og have fokus på baggrunden for og årsagen til anvendelsen af små deltidsansættelser og timelønsansættelser. Det tilstræbes, at den kvalitative undersøgelse inkluderer respondenter, der kan bidrage til at belyse forskellige aspekter af emnet. Det kan fx være repræsentanter for HR-, ledelses-, TR- og medarbejderperspektivet. Rammerne for udvælgelse af respondenter ville kunne tage udgangspunkt i de karakteristika, som data viser for den enkelte kommune. Derudover er det hensigten, at undersøgelsen belyser brugen af timelønnede og små ansættelser på forskellige områder, som parterne finder relevante.

Parterne vil drøfte resultater i afrapporteringen fra projektet og mulige initiativer forud for overenskomstforberedelserne før OK29.

Parterne er enige om, at det er vigtigt at det tilstræbes, at den samlede afrapportering afsluttes før sommeren 2028

Projektet finansieres med 0,5 mio. af AUA-midler.

11. Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Parterne er enige om, at der i perioden aftales et projekt for at sætte fokus på Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler. Formålet er at understøtte brugen af rammeaftalen samt sætte fokus på aftalens formål, herunder:

- at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladser og personalegruppers ønsker og behov.

- de lokale parter skal have størst mulig indflydelse på arbejdstidsplanlægning og -tilrettelæggelse på den enkelte institution.
- de decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem den kommunale opgaveløsning, den enkelte arbejdsplads samt de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv

Aftalen sætter i dag gode og fleksible rammer for decentralt at indgå aftaler om arbejdstilrettelæggelse, men der er behov for opdaterede og nutidige eksempler i aftalens bilag 1.

Parterne indsamler i perioden eksempler på den lokale anvendelse af aftalen under inddragelse af lokale repræsentanter. Parterne er enige om at drøfte hvordan eksemplerne videreformidles i perioden.

Projektet finansieres med 1 mio. kr. af AUA-midler.

12. Forenkling og ensretning af de generelle aftaler

Parterne er enige om, at de kommunale overenskomster skal understøtte den lokale handlefrihed og effektive opgaveløsning.

Det er afgørende, at aftalekomplekset er tidssvarende og skaber grundlag for en effektiv og enkel håndhævelse af aftalerne.

Det er parternes målsætning, at aftalekomplekset skal være klart og entydigt for dem, som skal anvende og administrere det pågældende regelsæt, herunder både arbejdsgiver- og medarbejderside.

Parterne er derfor enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et fælles af-dækningsarbejde af de generelle aftaler. Arbejdet har til formål:

- At skabe et fælles overblik over de generelle aftaler, herunder sammenhænge mellem aftalerne
- At vurdere, om der findes generelle aftaler, som delvist dækker samme vilkår, eller som evt. kan sammenskrives
- At vurdere, om der findes generelle aftaler, herunder bilag, uden selvstændigt indhold, eller som er forældede
- At afdække om der er generelle aftaler, som skaber forståelsesmæssige udfordringer lokalt
- At vurdere behovet for en større ensartethed i f.eks. begreber, definitioner, struktur og opbygning.

Afdækningsarbejdet har til formål frem mod næste overenskomstfornyelse at skabe det bedste grundlag for parterne ift. en større forenkling af de generelle aftaler på det kommunale område.

Som en del af arbejdet inddrages de lokale parter erfaringer med aftalekomplekset.

Der afsættes 1,5 mio. kr. i AUA til gennemførelse af projektet.

13. Håndtering af faglig voldgiftskendelse om honorering af over/-merarbejde for deltidsansatte

Som følge af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om honorering af deltidsansattes merarbejde, er parterne enige om, at de i sagen omhandlede bestemmelser om mer- og overarbejde i de relevante overenskomster og aftaler ændres således, at deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte.

Afgørelsen implementeres i de relevante overenskomster og aftaler og de medfølgende omkostninger som konsekvens af deltidsafgørelsen håndteres i de relevante aftaler.

Ændringerne i overenskomster og aftaler har virkning fra 1. april 2026.

Ergo-, Fysio- og Jordemødre, basis KL:	3.983.213 kr.
Tandlæger, KL	192.589 kr.

Parterne aftaler senest 1. maj 2026 en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af resultatet af kendelsen af 4. februar 2026.

Parterne er enige om at fremme behandlingen af sager mest muligt, og processen skal så vidt muligt tilrettelægges, så de lokale parter kan håndtere de enkelte sager indenfor en fast og ensartet ramme.

KL vil i den forbindelse arbejde for at indhente tilsagn fra kommunerne til at udvide fristen for anmeldelse af krav, jf. parternes aftalte proces, til 30. juni 2026. Dette vil indebære, at forældelse er afbrudt frem til 30. juni 2027.

14. Ændringer i opsigelsesbestemmelse i overenskomster

Parterne er enige om at tilpasse praktikbestemmelser i forbindelse med afskedigelse og præcisere regler om organisationens orientering og forhandling i forbindelse med bortvisning.

Ændringerne træder i kraft den 1. april 2026 og har virkning for opsigelse eller bortvisning, der meddeles en ansat fra og med den 1. april 2026, jf. bilag 10.

15. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne er enige om en række tilpasninger i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter (AUA), så formålet, koordineringen, styringen og formidlingen af aktiviteterne nu afspejler det forhold, at Akademikerne er selvstændig part i aftalen. Parterne er desuden enige om tilpasninger, jf. bilag 11 (Bilag G-1).

AUA's bilag G-2 udfyldes snarest muligt efter indgåelse af de samlede organisationsforlig med periodens § 6-projekter og økonomi. Foreløbigt bilag vedlægges som bilag 12.

15.1. Evaluering af Fremfærd

Parterne er enige om, at der i OK26-perioden gennemføres en evaluering af Fremfærd.

Parterne aftaler den nærmere organisering, tidsplan og evalueringsmetode med henblik på, at evalueringen gennemføres, så eventuelle justeringer og tilpasninger kan indgå i parternes drøftelser frem mod OK29.

Parterne er enige om, at blandt andet følgende elementer kan indgå i evalueringen:

- Opfyldelse i forhold til Fremfærds formål
- Om Fremfærds organisering og indsatsområder understøtter formålet
- Fremfærds resultater, aktiviteter og produkter

Evalueringen finansieres indenfor Fremfærds midler afsat til sekretariat og bestyrelse.

15.2. Projekter

Under forudsætning af at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

- Lokal løndannelse (1,5 mio. kr.), jf. pkt. 2.1.
- Projekt om rekruttering og fastholdelse af faglige akademiske specialister (1,5 mio. kr.)
- Inklusion af neurodivergente (300.000 kr.)

Projekt om rekruttering og fastholdelse af faglige akademiske specialister

Parterne er enige om i perioden at analysere og drøfte, hvordan den fællesakademiske overenskomst understøtter eller kan understøtte rekruttering og fastholdelse af faglige akademiske specialister.

Det er parternes opfattelse, at en bedre rekruttering og fastholdelse af faglige specialister vil kunne styrke den kommunale opgaveløsning. I den forbindelse kan parterne undersøge mulige karriereforløb for faglige specialister i kommunerne, der matcher de specialiserede kompetencer, kommunerne efterspørger.

Parterne vil indsamle relevant viden om de udviklingsmuligheder og barrierer, der måtte eksistere i dag i kommunerne, og på den baggrund forud for OK29 drøfte, hvilke konkrete tiltag der kunne være relevante, herunder hvilke eventuelle tilpasninger af overenskomsten, der kunne være brug for.

Der afsættes 1,5 mio. kr. til gennemførelse af projektet, som finansieres af AUA.

Inklusion af neurodivergente

KL og Akademikerne aftalte ved OK24 et projekt om inklusion. Formålet med projektet var at understøtte kommunale arbejdspladser i at tiltrække, inkludere og fastholde medarbejdere med særlige sårbarheder og udfordringer bl.a. ved at formidle en række cases til inspiration.

KL og Akademikerne er enige om at videreføre projektet om inklusion med fokus på at understøtte kommunale arbejdspladser i at tiltrække, inkludere og fastholde medarbejdere med fokus på neurodivergens særligt med fokus på nyuddannede fx gennem indsamling og formidling af yderligere relevante cases til inspiration og formidling og udarbejdelse af værktøjer til brug for medarbejdere og ledelse.

Projektet finansieres af AUA-midler i alt 300.000 kr.

16. Aftale om kontrolforanstaltninger

Aftalen om kontrolforanstaltninger har eksisteret i mere end 17 år. Parterne har ved OK24 udbygget bemærkningen til § 1, hvor det er beskrevet, at en række digitale arbejdsredskaber kan indebære overvågning og dermed udgøre en kontrolforanstaltning. AI og ex. algoritmeledelse kan herudover give ny og måske utilsigtet mulighed for overvågning.

Parterne er derfor enige om i overenskomstperioden at optage dialog om, hvilken betydning den teknologiske udvikling, herunder AI, algoritmededelse og nye muligheder for direkte og indirekte kontrol af medarbejderne har for anvendelsen af Aftale om kontrolforanstaltninger.

Dialogen bruges bl.a. til forud for OK29 at overveje behov for udarbejdelse af en vejledning eller anden information til Aftale om kontrolforanstaltninger.

17. Provenu ATP-lønsum

ATP-provenuet ved OK26 er opgjort til 82,542 mio. kr. i varige midler, som ikke belaster den økonomiske ramme i forliget mellem parterne. Hertil kommer varige restmidler fra OK24 opskrevet til 20,066 mio. kr.

ATP-provenuet på samlet 102,61 mio. kr. fordeles pr. 1. april 2027 i organisationsforhandlingerne primært til ikke lønpåvirkende formål, fx Den Kommunale Kompetencefond.

ATP-provenuet fra perioden 1. april 2026 til 31. marts 2027 på 102,61 mio. kr. anvendes som engangsbeløb.

Heraf anvendes:

- 19,95 mio. kr. til videreførelse af En fremtid med fuld tid, jf. pkt. 9.
- 21,20 mio. kr. til videreførelse af SPARK, jf. pkt. 6.4.

Den resterende del på 70,510 mio. kr. fordeles i organisationsforhandlingerne primært til ikke lønpåvirkende formål, fx Den Kommunale Kompetencefond.

Akademikernes andel af midlerne overføres til Den Kommunale Kompetencefond:

- Varige midler fra OK26: 7.096.991 kr.
- Varige restmidler fra OK24: 1.725.251 kr.
- Engangsmidler OK26: 5.284.144 kr.

18. Den kommunale kompetencefond

Der afsættes følgende midler til Den Kommunale Kompetencefond på Akademikernes område:

1. års engangs ATP-midler OK26:

Udgift: 5.284.144 kr.

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

Udgift: 1.725.251 kr.

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

Udgift: 7.096.991 kr.

Konstruktørernes andel af ovenstående udgør:

1. års engangs ATP-midler OK26:

Udgift: 104.471 kr.

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

Udgift: 34.109 kr.

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

Udgift: 140.312 kr.

19. Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder

Parterne er enige om at ændre optjeningen af engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder fra kvartalsvis til månedsvi optjening.

Der foretages følgende ændring i aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder (23.06):

I § 2 ændres ”for hvert kvartals tjeneste” til ”for hver måneds tjeneste”.

Ændringen har virkning fra den 1. januar 2027. Ikrafttrædelsestidspunktet er under forudsætning af, at den statslige aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder får virkning fra den 1. januar 2027.

20. Skærpelse af Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer (MED-rammeaftalens bilag 9) præciseres, med henblik på at protokollatet virker efter hensigten ift. vikarer, som kommunen henter ind eksternt, jf. Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 i sag 2025-150 (Randstad).

I protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureau slettes sidste afsnit.

21. Sikring af erhvervskandidaternes vilkår i den offentlige sektor

Der er i OK26-forliget mellem finansministeren og Akademikerne aftalt et periodeprojekt om de erhvervskandidatstuderende, der ansættes på overenskomst for akademikere i staten. KL og Akademikerne vil, når den fælles viden og erfaringer i staten er indhentet midtvejs i projektet, gå i dialog om, hvorvidt der er resultater og erfaringer herfra, der kan anvendes ift. de kommunale arbejdspladser samt på baggrund heraf drøfte muligheden for fælles initiativer.

22. Aftale mellem KL og Akademikerne om generelle aftaler, der ikke er åbnet efter OK24

KL og Akademikerne er enige om, at generelle aftaler, som KL har indgået med Forhandlingsfællesskabet, og som Akademikerne har været omfattet af inden OK26, fortsat er gældende med Akademikerne som selvstændig part, jf. bilag 13.

Kapitel 2: Særbestemmelser

Alle beløb i kapitel 2 er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau, medmindre andet er nævnt.

23. Overenskomst for Akademikerne ansat i kommuner

23.1. Grundlønsforbedringer

Grundlønssatserne for chefkonsulenter, chefpsykologer og ledende psykologer hæves med fuldt gennemslag med 1.750 kr. (31.03.2000-niveau) årligt med virkning fra 1. april 2027.

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.

23.2. Vagttillæg for aften- og weekendarbejde ved kommunale kulturinstitutioner

Den nuværende bestemmelse i protokollat 5, nr. 1 i overenskomst for akademikere i kommunen udgår og erstattes 1. april 2027 af følgende nye tekst:

5.1. Vagttillæg for aften- og weekendarbejde ved kommunale kulturinstitutioner

For ikke-ledende akademikere, der som led i ansættelsen indgår i en tilbagevendende ordning med planlagt tjeneste om aftenen på hverdage, lørdage og/eller søndage i forbindelse med borgerrettede aktiviteter på kommunale kulturinstitutioner, ydes – medmindre andet er aftalt lokalt – et fast årligt pensionsgivende vagttillæg på 6.000 kr. (31/3 2000-niveau).

For hver times tjeneste på søndage ydes en halv times frihed, der afspadseres. Hvis afspadsering undtagelsesvis ikke kan finde sted, ydes en godtgørelse svarende til 50% af 1/1924 af nettolønnen.

Det er en forudsætning for tillægget, at tjenesten er regelmæssigt forekommende og af ikke ubetydeligt omfang.

Lønseddelstekst: Vagttillæg på kulturinstitutioner.

Bemærkning:

Medarbejdere omfattet af vagtordningen skal orienteres om placeringen af aften-/weekendtjeneste i god tid, og tjenesten placeres efter dialog med medarbejderen. Der tages hensyn til individuelle behov i det omfang det er foreneligt med driften.

Tillægget kan ikke oppebæres samtidig med rådighedstillæg, jf. overenskomstens § 7.

Tillægget videreføres ved OK29, hvis parterne er enige om, at tillægget opfylder de lokale behov.

23.3. Special- og chefkonsulenter

Parterne er enige om, at teksten "*Special- og chefkonsulentordninger aftalt forud for 1. oktober 2008 fortsætter uændrede, medmindre andet aftales.*" i overenskomst for akademikere i kommuner, § 3, stk. 3, udgår af overenskomsten 31. marts 2029.

23.4. Dækningsområder

Bilag 1, pkt. II i den fællesakademiske overenskomst.

Sætningen "Bachelorer fra scenekunstuddannelserne, som i henhold til Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 1325 af 23. november 2023 om uddannelse ved Den Danske Scenekunstskole har erhvervet bachelorgraden." præciseres og ændres til: "Bachelorer, som i henhold til lov om videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Kulturministeriet (Lbk. NR. 1133 af 31. oktober 2024) har erhvervet bachelorgraden."

24. Overenskomster med Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen

24.1. Grundlønstillæg til ledere

Med virkning fra 1. april 2027 tildeles ledere omfattet af (71.21) Overenskomst for ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre et grundlønstillæg med fuldt gennemslag på 8.173 kr. årligt (1/1 2006-niveau). For ledere på L6-L10, jf. § 4, stk. 5, hæves det eksisterende tillæg.

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.

24.2. Drøftelser i perioden

FOA, Sundhedskartellet, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen, Ergoterapeutforeningen og KL er enige om i perioden at drøfte modernisering af bestemmelser om transport i følgende overenskomster:

- Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01)
- Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01)
- Overenskomst for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre (70.21).

24.3. Forenkling

Parterne er enige om, at bilag C i overenskomst for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre (70.21) bortfalder pr. 1. april 2026.

24.4. Arbejdstid

Nærværende forlig skal ses i sammenhæng med forlig mellem KL, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter om fornyelse af arbejdstidsaftalen på det kommunale område af 2. marts 2026.

25. Psykologer

25.1. Opdatering af punkt 4.5. i protokollat 1

Punkt 4.5 i protokollat 1, (31.01) Overenskomst for akademikere i kommuner opdateres til følgende ordlyd:

4.5 Rådighedstillæg/ulempeydelse psykologer (gælder kun i Københavns Kommune)

Rådighedstillæg/ulempeydelse til psykologer, der ansættes ved døgninstitutioner for børn og unge, herunder delvis lukkede døgninstitutioner, delvis lukkede afdelinger på døgninstitutioner, sikrede døgninstitutioner og særligt sikrede afdelinger, eller som opholdssteder for børn og unge, oprettet i henhold til Barnets Lov § 43, stk. 3.

25.2. Ny autorisationsordning pr. 1. januar 2026

Den 1. januar 2026 trådte en ny autorisationsordning for psykologer i kraft. Ordningen medfører blandt andet, at autorisation fra denne dato vil blive meddelt på baggrund af bestået kandidateksamen, såfremt den enkelte Cand.psych. ansøger herom hos Styrelsen for Patientsikkerhed.

Der oprettes samtidig en psykologisk praksisuddannelse og psykologer, som gennemfører denne uddannelse, vil kunne opnå tilladelse til at betegne sig som psykolog med praksisuddannelse (klinisk psykolog).

Psykologer, der er autoriserede under den nuværende ordning i regi af Psykolognævnet, vil automatisk blive overført til autorisationsregisteret hos Styrelsen for Patientsikkerhed og få en sundhedsfaglig autorisation og få tilladelse til at anvende betegnelsen psykolog med praksisuddannelse (klinisk psykolog).

Der er mellem KL og Dansk Psykolog Forening enighed om, at tillægget til autoriserede psykologer anført i protokollat 1 i overenskomst for akademikere ansat i kommuner, punkt 4.1, a) Psykologer beskæftiget inden for PPR, med virkning fra 1. januar 2026 alene ydes til psykologer med betegnelsen ”psykolog med praksisuddannelse” (klinisk psykolog).

Overenskomsten vil blive opdateret hermed i forbindelse med OK26. Punkt 4.1 i protokollat 1 vedrørende særbestemmelser vil herefter få følgende ordlyd:

4.1. Psykologer beskæftiget inden for skolevæsenet

- a) Psykologer med praksisuddannelse (kliniske psykologer), som er beskæftiget inden for PPR, oppebærer et pensionsgivende tillæg på 34.900 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau).

Lønseddeltekst: PPU-tillæg, klinisk psykolog inden for PPR

26. Lægeområdet

26.1. Efteruddannelse

Parterne er enige om, at bemærkningen i § 18 i (31.51) Overenskomst for kommunallæger (15-37 timer) opdateres med følgende ordlyd:

Bemærkning:

[O.26] Efter ansættelsesmyndighedens forudgående godkendelse kan andre for arbejdets udførelse fagligt relevante kompetenceudviklingsaktiviteter træde i stedet for efteruddannelseskurser. **[O.26]**

Kommunallægen har ikke hermed opnået ret til kommunalt tilskud, herunder rejseudgifter, til deltagelse i efteruddannelse efter denne bestemmelse.

26.2. Højere individuel arbejdstid

Parterne er enige om at tilpasse bestemmelsen i (31.51) Overenskomst for kommunallæger (15-37 timer), således at der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen.

Bemærkningen i stk. 1 i overenskomsternes bestemmelse om højere individuel arbejdstid får følgende ordlyd:

Bemærkning

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Den resterende del af bestemmelsen er uændret.

27. Bygningskonstruktører

27.1. Bygningskonstruktører på grundløn 29

Bygningskonstruktører på grundløn 29 + 2.100 kr. hæves til grundløn 30 med fuldt gennemslag med virkning fra 1. april 2027.

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.

Herefter løftes de uden fuldt gennemslag og med modregningsadgang til grundløn 32 med virkning fra 1. april 2027.

Ændringerne sker således, at for de ansatte, der lokalt har fået lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grundløn, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages med indtil forskellen mellem hidtidig og ny grundløn, medmindre andet aftales lokalt.

27.2. Ændring af løntapet

Med virkning 1. april 2027 ændres løntapet således:

- Ansatte på grundløn 35 + 2.000 kr. overflyttes til grundløn 36 som specialist eller leder
- Ansatte på grundløn 41 overflyttes til grundløn 42 som specialist eller leder.

Ændringerne sker uden fuldt gennemslag og med modregningsadgang.

Ændringerne sker således, at for de ansatte, der lokalt har fået lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grundløn, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages med indtil forskellen mellem hidtidig og ny grundløn, medmindre andet aftales lokalt.

27.3. Miljø- og naturbeskyttelse

Med virkning fra 1. april 2027 ydes et særligt pensionsgivende grundlønstillæg på 9.000 kr. årligt med fuldt gennemslag til ansatte, der arbejder med miljø- og naturbeskyttelse i kommunernes tekniske forvaltninger, med undtagelse af ledere.

I overenskomstens § 5. Funktionsløn indføres et nyt stk. med titlen "Miljø- og naturbeskyttelse", hvor der indføres en ny bestemmelse, jf. bilag 14.

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.

Alle beløb er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

27.4. Fritvalg

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

Som følge af aftalens ikrafttræden bortfalder § 11. Frit valg med virkning fra 1. januar 2028.

Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag med 1,92 %-point. Bidraget er ikke pensionsgivende.

Midlertidigt løntillæg

I perioden fra 1. april 2027 – 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 2,01 % af den pensionsgivende løn. Bidraget er ikke pensionsgivende.

27.5. Arbejdstid

Overarbejde – satsændring

Med virkning fra 1. april 2027 ændres teksten i § 16, stk. 10, pkt. 2 i (32.01) Overenskomst for bygningskonstruktører til følgende:

”2. Overarbejde efter normal arbejdstids ophør og overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales med timeløn med et tillæg på 50%.”

Forhøjelse af højeste beregningsgrundlag til beregninger af overarbejde

Maksimeringsbestemmelsen; grænsen for den højeste aflønning, der kan beregnes overarbejde af, hæves med virkning fra pr. 1. april 2027 fra grundløn 37 til grundløn 38, jf. § 16, stk. 10, pkt. 4.

27.6. Arbejdstidsbestemte tillæg vedrørende 04.89

Fornyelse af Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (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.

27.7. Tryghedspuljen

Parterne er enige om at videreføre Tryghedspuljen, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, jf. Aftale om Tryghedspuljen. Tryghedspuljen udløber 31. marts 2029.

Parterne er enige om at markere i aftalen, at fokus er på at sikre den opsagte medarbejders mulighed for at komme godt videre i arbejdslivet. Derfor ændres i 4. afsnit i §1 til:

”Tryghedspuljens fokus er den enkelte medarbejder som afskediges, og som derfor via de i §4, stk. 4 angivne muligheder, sikres de bedste muligheder for at komme videre i arbejdslivet, og derfor rettes indsatsen mod de enkelte arbejdspladser i kommunen.”

Den i relation til Tryghedspuljen nedsatte styregruppe opfordres til løbende at drøfte behov for eventuelle særlige indsatser.

Tryghedspuljen finansieres i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK24.

Følgende organisationer er omfattet af Tryghedspuljen: Konstruktørforeningen.

28. Tandlægeområdet

28.1. Grundlønstillæg til ledere

Med virkning fra 1. april 2027 hæves afdelingstandlægers, klinikchefer og over-tandlægers grundlønstillæg med fuldt gennemslag med 5.000 kr. (31-03-2000-niveau) årligt.

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.

28.2. Grundlønsforbedring

Med virkning fra 1. april 2027 hæves følgende satser i (53.01) Overenskomst for tandlæger med fuldt gennemslag:

Grundløn 40 + 7.450 kr. → Grundløn 40 + 7.900 kr.

Løntrin 46 + 7.450 kr., jf. § 6, stk. 2 → Løntrin 46 + 7.900 kr.

Ændringerne sker så 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.

28.3. Overarbejde

Med virkning fra 1. april 2027 ændres § 16 om overarbejde i (53.01) Overenskomst for tandlæger således, at al overarbejde honoreres med 50 % og 100 % afskaffes.

28.4. Supervision

Forsøgsordningen i § 5, stk. 3a i (53.01) Overenskomst for tandlæger om ”Supervision af tandlæger uden tilladelse til selvstændigt virke” permanentgøres.

28.5. Periodeprojekt

Parterne er enige om at se på en tilpasning af det aftalte AUA-projekt i perioden, så det kan adressere rekrutteringsudfordringen i Den kommunale Tandpleje.

28.6. 4.000 kr.-pensionstillæg

Parterne er enige om, at § 11, stk. 9 i overenskomst for tandlæger og § 6, stk. 1 i Aftale for tjenestemandsansatte tandlæger gældende for specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger ophører pr. 31. december 2027, idet det årlige pensionsbidrag på 4.000 kr. (31. marts 2000-niveau) omkostningsneutralt omlægges til et pensionsgivende tillæg til grundlønnen til samme målgruppe pr. 1. januar 2028.

Det pensionsgivende tillæg vil udgøre 3.178,64 kr. (31. marts 2000-niveau) og vil træde i kraft 1. januar 2028. Tillægget lægges oveni grundbeløbstillæggene.

Såfremt en specialtandlæge, klinikchef eller overtandlæge, ansat i kommunen før 1. januar 2028, ønsker at beholde indbetalingen til pensionsbidrag, orienterer tandlægen ansættelsesmyndigheden herom, jf. § 11, stk. 11, således at ordningen videreføres for den ansatte.

For tjenestestemandsansatte følger muligheden for fortsat indbetaling af beløbet på tilsvarende vilkår af aftalens § 6, stk. 2, jf. rammeaftale om supplerende pension, § 3, stk. 2.

Overenskomstparterne udarbejder fælles formidling om denne ændring.

Af bilag 15 fremgår de nye bestemmelser.

29. Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium og Upper Secondary ved European School Copenhagen

Parterne konstaterer, at det på det statslige område ved OK26 er aftalt, at man i overenskomstperioden optager drøftelser med henblik på at skabe klarhed om løn og vilkår for akademiske undervisere i relation til den kommende erhvervs- og professionsrettede gymnasieuddannelse (EPX).

Der er enighed om, at når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på det statslige område, drøfter parterne, om det har betydning for Overens-

komst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium og Upper Secondary ved European School Copenhagen.

30. Lønfrigivelse

De generelle lønstigninger frigives, når forliget er endeligt godkendt, og parterne dermed har fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

Lønstigninger som følge af organisationsforhandlingerne frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

31. Omkostningsbilag

Omkostningsbilaget vedlægges som bilag 16.

32. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ og -aftale med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

Der tages forbehold for, at der kan være yderligere behov for justering af aftaler i forhold til opdatering af henvisninger til love, myndigheder eller andre kilder og/eller implementering af øvrige regler/lovgivning.

oOo

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

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

Parterne er enige om, at der i forbindelse med gennemskrivning og færdigredigering af aftaler m.v. kan foretages ordensmæssige ændringer m.v.

København, den 3. marts 2026.

For KL

For Akademikerne

Martin Steen Kabongo

Dorthe Julie Kofoed

Bilag 1: Reguleringsordning

Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2026–31. marts 2029

Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen

Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den kommunale sektor. Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra Reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik, skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er), efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "r" genberegnes.
2. I de efterfølgende perioder indgår den korrekte udmøntning som korrektion af de anvendte kommunale lønudviklinger i perioderne. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "r" anvendes i beregningerne af "l", "m", "n" og "o".
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige "r" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.
4. I de efterfølgende perioder indgår den beregnede udmøntning (r) før korrektionen i beregningerne af "l", "m", "n" og "o". Det vil sige, "r" før korrektionen, nævnt under pkt. 3, anvendes i beregningen som "r" pr. 1/10.

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger

Hvis procenten til anvendelse "r" er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Det følger af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023, at for så vidt angår lønforbedringer, der er finansierede fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår, aftales midlernes virkning på de aftalte reguleringsordninger neutraliseret ved overenskomstforhandlingerne i 2026 og frem mod 2030, såfremt overenskomstparterne aftaler at videreføre reguleringsordningerne. Med korrektionerne α , β og γ neutraliseres i OK26-perioden for virkningen på Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026 og 1. oktober 2027 af de samlede aftalte lønforbedringer.

Der foretages en teknisk korrektion af udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026 på - 0,54 pct.point, der modsvarer værdien af den ekstraordinære udmøntning 1. november 2025.

Der foretages en teknisk korrektion af den kommunale lønudvikling på 0,20 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026. Korrektionen ydes på baggrund af manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling. Virkningen på reguleringsordningen neutraliseres.

Forhøjes ATP-bidraget ud over de af parterne aftalte forhøjelser, foretages et fradrag i nærmeste følgende udmøntning fra Reguleringsordningen "r". Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af Reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2024 til maj 2025:	a pct.
august 2024 til august 2025:	b pct.
november 2024 til november 2025:	c pct.
februar 2025 til februar 2026:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2024 til maj 2025:	e pct.
august 2024 til august 2025:	f pct.
november 2024 til november 2025:	g pct.
februar 2025 til februar 2026:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer: $(a + b + c + d) / 4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunal sektor:

fra maj 2024 til maj 2025:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2024}) - \alpha^1$	l pct.
august 2024 til august 2025:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2024}) - \beta^2$	m pct.
november 2024 til november 2025:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2025}) - \beta^2 - 0,54^4$	n pct.
februar 2025 til februar 2026:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2025}) - \gamma^3 - 0,54^4$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor: $(l + m + n + o) / 4$ j pct.

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2025 til og med oktober 2026:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)}_{2026k1} / \text{Indeks(kom.)}_{2025k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$: q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer⁵ pr. 1. oktober 2026.

¹ α er korrektion pr. 1.4.2025 for de samlede lønmidler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. α er beregnet til 1,09 %.

² β er korrektion pr. 1.7.2025 for de samlede lønmidler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. β er beregnet til 0,59 %.

³ γ er korrektion pr. 1.1.2026 for de samlede lønmidler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. γ er beregnet til 0,88 %..

⁴ Korrektion for ekstraordinær regulering pr. 1. november 2025.

⁵ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2026: $q * 0,8 - 0,54^5$ r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2027

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2025 til maj 2026: a pct.

august 2025 til august 2026: b pct.

november 2025 til november 2026: c pct.

februar 2026 til februar 2027: d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2025 til maj 2026: e pct.

august 2025 til august 2026: f pct.

november 2025 til november 2026: g pct.

februar 2026 til februar 2027: h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer: $(a + b + c + d) / 4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunal sektor:

fra maj 2025 til maj 2026: $e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2025}) - \gamma^1 - \tau^2 \cdot 0,54^3$ l pct.

august 2025 til august 2026: $f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2025}) - \gamma^1 - \tau^2 \cdot 0,54^3$ m pct.

november 2025 til november 2026: $g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2026}) - \gamma^1 - \tau^2$ n pct.

februar 2026 til februar 2027: $h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2026}) - \tau^2$ o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor: $(l + m + n + o) / 4$ j pct.

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2026 til og med oktober 2027:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)2027k1} / \text{Indeks(kom.)2026k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$: q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer⁴ pr. 1. oktober 2027.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2027: $q * 0,8$ r pct.

¹ γ er korrektion pr. 1.4.2026 for de samlede lønmidler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. γ er beregnet til 0,88 %..

² τ er lig med den aftalte korrektion i lønudviklingen pr. 1.4.2026. τ sættes til 0,20.

³ Korrektion for ekstraordinær regulering pr. 1. november 2025.

⁴ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2028

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2026 til maj 2027:	a pct.
august 2026 til august 2027:	b pct.
november 2026 til november 2027:	c pct.
februar 2027 til februar 2028:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2026 til maj 2027:	e pct.
august 2026 til august 2027:	f pct.
november 2026 til november 2027:	g pct.
februar 2027 til februar 2028:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer: $(a + b + c + d) / 4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunal sektor:

fra maj 2026 til maj 2027:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2026)$	l pct.
august 2026 til august 2027:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2026)$	m pct.
november 2026 til november 2027:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2027)$	n pct.
februar 2027 til februar 2028:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2027)$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor: $(l + m + n + o) / 4$ j pct.

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2027 til og med oktober 2028:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)}2028k1 / \text{Indeks(kom.)}2027k1 - 1) * 100 * 1,5 + s)$: q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer¹ pr. 1. oktober 2028.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2028: $q * 0,8$ r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

¹ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 2: God ledelse og lederliv i balance

Parterne er enige om, at de kommunale ledere er vigtige ift. at kunne udvikle og understøtte de kommunale opgaver og den kommunale velfærd.

For yderligere at understøtte rekruttering og fastholdelse er parterne enige om i perioden, at etablere en indsats, der sætter fokus på at understøtte god ledelse og et bæredygtigt lederliv.

Indsatsen skal skabe grundlag for lokale dialoger om god ledelse og forventninger til ledelse, ledertrivsel og et lederliv i balance. Det kan fx ske gennem dialog i organisationen og ledelseskæden om ledelsesopgaver og -ansvar, roller og forventninger, og om hvordan man i fællesskab sikrer et lederliv i balance, herunder fx god praksis ift. tilgængelighed, uddannelsesmuligheder og løbende dialog med egen leder.

Indsatsen kan fx gennemføres som en række netværksforløb, der faciliterer, at kommunerne tilrettelægger egne drøftelser. Netværksmøderne kan fx indeholde oplæg og inspiration til formål og indhold i de lokale drøftelser samt skabe rammerne for tværkommunale drøftelser om god ledelse, ledertrivsel og et lederliv i balance.

Netværksforløbene tilrettelægges sådan, at der vil være fokus på ledelse på tværs af organisationen, men med mulighed for særskilt fokus på problemstillinger, der knytter sig til ledelse på specifikke fagområder.

Indsatsen etableres som et projekt og finansieres med 2 mio. kr. gennem AUA.

Bilag 3: Aftale om fritvalgsordning

Aftale om fritvalgsordning

KL

Akademikerne

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 – Indledende bestemmelser.....	49
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen	49
§ 2. Formål med aftalen	49
§ 3. Opbygning af fritvalgsordningen	50
Kapitel 2 – Fritvalgslønkontoen	50
§ 4. Bidrag til fritvalgslønkontoen.....	50
§ 5. Valg forud for fritvalgsperioden vedrørende fritvalgslønkontoen	52
§ 6. Øvrige udbetalinger fra fritvalgslønkontoen.....	53
Kapitel 3 – Frihed tilknyttet fritvalgsordningen	53
§ 7. Frihedselementer.....	53
§ 8. Afholdelse af frihed	54
§ 9. Overførsel af frihed	56
Kapitel 4 – Øvrige vilkår	57
§ 10. Fratræden.....	57
§ 11. Ny ansættelse inden for samme ansættelsesområde og samme overenskomst.....	57
§ 12. Forældelse	57
§ 13. Modregning.....	57
§ 14. Tvister og fortolkning.....	58
§ 15. Udbetaling af fritvalgslønkontoen ved dødsfald.....	58
§ 16. Ikrafttræden og opsigelse mv.	58
Protokollat 1 – Særligt for seniorer	59
Protokollat 2 – Særlige bestemmelser for elever	64
Protokollat 3 – Særlige bestemmelser for timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik, budgetmæssigt fastansatte m.v.....	65
Bilag 1 – Beregningsgrundlag for den fritvalgsberettigede løn.....	68

Kapitel 1 – Indledende bestemmelser

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Akademikernes forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfælleskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats i henhold til Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er ikke omfattet af aftalen.

Stk. 2 – Særligt vedrørende elever

For elever gælder særlige vilkår, jf. protokollat 2.

Stk. 3 – Særligt vedrørende timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte

For timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte gælder særlige vilkår, jf. protokollat 3.

§ 2. Formål med aftalen

Formålet med denne aftale er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed.

§ 3. Opbygning af fritvalgsordningen

Stk. 1

Fritvalgsordningen består af:

1. En fritvalgslønkonto
2. Frihed i fritvalgsperioden.

Stk. 2 - Fritvalgsperioden

Ved "fritvalgsperioden" forstås perioden fra den 1. januar til 31. december.

Stk. 3 – Optjeningsåret

Ved "optjeningsåret" forstås kalenderåret forud for fritvalgsperioden.

Stk. 4 – Beregningsgrundlag fritvalgsberettigede løn

For beregningsgrundlaget for den "fritvalgsberettigede løn" henvises til bilag 1.

Stk. 5

Der ydes ikke pension af fritvalgsbidrag, der hensættes på fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1-5 eller udbetalinger fra fritvalgslønkontoen.

Kapitel 2 – Fritvalgslønkontoen

§ 4. Bidrag til fritvalgslønkontoen

Stk. 1 – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere der holder ferie med løn

For medarbejdere, der holder ferie med løn, hensætter ansættelsesmyndigheden månedligt et fritvalgsbidrag på 2,42 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen.

For visse overenskomstgrupper er der aftalt supplerende fritvalgsbidrag, jf. overenskomsten eller aftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 2 - Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere med feriegodtgørelse

For medarbejdere, der har feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), hensætter ansættelsesmyndigheden månedligt et fritvalgsbidrag på 0,92 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen.

For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. overenskomsten eller aftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag – årlig hensættelse i januar

Medarbejderen optjener fritvalgsbidrag svarende til 2,35 % af den fritvalgsberettigede månedsløn for hver måneds beskæftigelse i fritvalgsperioden.

Ansættelsesmyndigheden hensætter det opsparede fritvalgsbidrag til fritvalgslønkontoen som et engangsbetrag den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 1-3

Pensionsindbetalinger f.eks. i medfør af Aftale om fravær af familiemæssige årsager § 19 og § 32 – det vil sige i den ulønnede del af barselsorloven – sidestilles med løn. Den ansatte optjener derfor ret til fritvalgsbidrag, jf. stk. 1-3, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i en periode, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 3. pkt., og § 16, stk. 2, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Fritvalgsbidraget vil blive beregnet af den fritvalgsberettigede løn forud for medarbejderens ulønnede orlov.

Stk. 4 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Til medarbejdere omfattet af protokollat 1, hensætter ansættelsesmyndigheden årligt et fritvalgsbidrag for seniorer. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbetrag den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode.

Bidragets størrelse følger af protokollat 1 og et eventuelt supplerende fritvalgsbidrag til seniorer følger af den enkelte overenskomst.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning

Hvis medarbejderen indgår en aftale om seniorstilling med nedsat arbejdstid, hvor det aftales at fritvalgsbidraget for seniorer bruges til medfinansiering af lønkomensation, jf. Rammeforfik om seniorpolitik, er medarbejderen ikke omfattet af § 4, stk. 4.

Stk. 5 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Hele eller dele af pensionsbidraget, jf. overenskomsten, der overstiger 15 %, kan anvendes efter § 5, stk. 3. Hvis medarbejderen ikke foretager et aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning:

Tjenestemænd, reglementsansatte og tjenestemands-lignende ansatte er ikke omfattet af stk. 4.

Pensionsbidraget er ikke pensionsgivende.

§ 5. Valg forud for fritvalgsperioden vedrørende fritvalgslønkontoen

Stk. 1

Medarbejderen har mulighed for at træffe valg for fritvalgslønkontoen jf. stk. 2-3. Der træffes valg for minimum én fritvalgsperiode.

Foretager medarbejderen ikke senest 1. oktober eventuelle ændringer i valg, videreføres ordningen på baggrund af valg fra den foregående fritvalgsperiode.

Bemærkning:

Medarbejderens valg skal ikke godkendes af arbejdsgiveren, derfor skal medarbejderens valg som udgangspunkt foregå gennem en teknisk understøttet digital platform.

Stk. 2 – Valg vedrørende månedligt fritvalgsbidrag

Medarbejderen kan vælge, hvor mange procentpoint af det månedlige fritvalgsbidrag, jf. § 4, stk. 1 eller 2, der for den næstkommende fritvalgsperiode skal anvendes til

- 1) månedlige lønudbetalinger og/eller
Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag – udbetalt
- 2) månedlige indbetalinger til pensionsordningen, jf. overenskomsten.

Stk. 3 – Valg vedrørende pensionsbidraget

Medarbejderen kan for hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, jf. § 4, stk. 5, vælge hvor mange procentpoint skal

- 1) hensættes månedligt til fritvalgslønkontoen og/eller
Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag fra pensionsbidrag
- 2) anvendes til månedlige lønudbetalinger.
Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag fra pensionsbidrag – udbetalt

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag over 15 % i regi af fritvalgslønkontoen, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7 og § 26, stk. 7 i Aftale om fravær om familiemæssige årsager.

Stk. 4 – Valg i forbindelse med indtræden i fritvalsordningen

Såfremt medarbejderen ved indtræden i fritvalgsordningen ikke træffer valg vedrørende fritvalgslønskontoen, jf. stk. 2-3, hensættes fritvalgsbidragene til fritvalgslønskontoen, jf. § 4.

§ 6. Øvrige udbetalinger fra fritvalgslønskontoen

Stk. 1 – Lønudbetaling

Medarbejderen kan i fritvalgsperioden vælge at få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønskontoen. Dog kan der aldrig udbetales mere end det til enhver tid indestående beløb.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - udbetalt

Bemærkning:

Medarbejderens valg skal ikke godkendes af arbejdsgiveren, derfor skal medarbejderens valg som udgangspunkt foregå gennem en teknisk understøttet digital platform.

Udbetalingen sker som udgangspunkt til næstkommende lønudbetaling.

Det bør tilstræbes, at medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgslønskontoen senest i forbindelse med lønfradrag for afholdelse af frihed, jf. § 8, stk. 6, foretages.

Stk. 2 – Fritvalgsperiodens afslutning

Ved fritvalgsperiodens afslutning udbetales eventuelle indestående midler på fritvalgslønskontoen senest ved lønudbetaling i januar i den efterfølgende fritvalgsperiode.

Kapitel 3 – Frihed tilknyttet fritvalgsordningen

§ 7. Frihedselementer

Tilknyttet fritvalgsordningen er frihed, jf. stk. 1, 2 og 3, som medarbejderen har ret til at afholde i fritvalgsperioden. Friheden kan afholdes uanset om der er indestående på fritvalgslønskontoen. Rammer for afholdelse følger af § 8.

Stk. 1 – Fridage

Medarbejderen har ret til frihed svarende til fem fridage.

Stk. 2 – Seniorfrihed

Medarbejdere har ret til seniorfrihed, jf. protokollat 1 samt eventuelle supplerende rettigheder, der følger af overenskomsten.

Bemærkning

Hvis medarbejderen indgår en aftale om seniorstilling med nedsat arbejdstid, hvor det aftales at fritvalgsbidraget for seniorer bruges til medfinansiering af lønkompensation, jf. Rammeaftale om seniorpolitik, er medarbejderen ikke omfattet af § 7, stk. 2.

Stk. 3 – Fritvalgsdag

En medarbejder, der ikke har ret til omsorgsdage, jf. § 34 i Aftale om familiemæssige årsager (05.13) og/eller ret til seniorfrihed, jf. stk. 2, har ret til en fritvalgsdag svarende til én fridag.

Stk. 4 – Forståelse af ”svarende til”

Frihedens omfang beregnes på baggrund af antallet af dage og medarbejderens gældende beskæftigelsesgrad:

$$\text{Frihed i timer} = \text{antal dage} \times 7,4 \text{ timer} \times \text{beskæftigelsesgrad}$$

Ændres medarbejderens beskæftigelsesgrad i fritvalgsperioden, justeres antallet af timer op eller ned, så de svarer til medarbejderens aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af friheden sker.

§ 8. Afholdelse af frihed

Medarbejderen har i fritvalgsperioden ret til at afholde tilknyttet frihed, jf. § 7.

Stk. 1 - Placering af frihed

Medarbejderen skal så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om afholdelse af frihed. Frihed afholdes efter medarbejderens ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Medarbejderen har, jf. stk. 2, ret til én sammenhængende frihedsperiode. Øvrige fridage kan placeres i sammenhæng efter aftale med lederen.

Arbejdsgiveren kan ikke pålægge medarbejderen at afvikle tilknyttet frihed.

Bemærkning:

Frihedsperioden skal så vidt muligt afspejle arbejdsugen.

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere planlagt frihed. Arbejdsgiveren skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen, ligesom eventuelt lønfradrag på lønsedlen tilbagereguleres.

Ændring af planlagt frihed, jf. § 7, stk. 1 og 2, kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige, upåregnelige og driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure lignende situation. Det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå, det skal

være nødvendigt, at det er den ansatte, der får friheden ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis friheden ændres, har den ansatte krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har den ansatte på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt. Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at den ansatte skal afbryde en allerede begyndt frihedsperiode.

Såfremt planlagt frihed ændres, afholdes friheden på et senere tidspunkt i fritvalsperioden efter medarbejderens ønske i overensstemmelse med stk. 1.

Stk. 2 – Sammenhængende frihed

Medarbejderen har i fritvalsperioden ret til at afholde én frihedsperiode tilknyttet fritvalsordningen i en sammenhængende periode svarende til mindst fem dages varighed, hvorved der opnås en samlet uges frihed.

Bemærkning:

For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en sammenhængende frihedsperiode ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til frihedsperioden. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antallet af dage i den sammenhængende frihedsperiode variere, ligesom der i en sammenhængende frihedsperiode kan indgå mere eller mindre end en friweekend.

Hvis medarbejderen bliver syg i perioden, jf. stk. 2, kan der i særlige tilfælde helt eller delvist ske suspension af friheden, hvis arbejdsgiveren skønner, at særlige omstændigheder taler herfor på tilsvarende vis som § 20 i Aftale om ferie for personale ansat i kommuner. Eventuelt fradrag i lønnen tilbagereguleres. Friheden afholdes på et senere tidspunkt i fritvalsperioden efter medarbejderens ønske i overensstemmelse med stk. 1.

Stk. 3 – Opgørelse af frihed

Frihed skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

For fuldtidsansatte afregnes 7,4 timer pr. fridag. For deltidsansatte afregnes forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden.

For medarbejdere med skiftende arbejdstider afregnes der i timer svarende til antallet af planlagte arbejdstimer på den pågældende dag.

Stk. 4 - Sygdom før frihedens begyndelse

En medarbejder, der er syg eller sygemeldt, når en fridag eller frihedsperiode tilknyttes fritvalsordningen begynder, har ret til at få den suspenderet.

Bemærkning:

En medarbejder, der er syg, når fridagen eller frihedsperioden påbegyndes, skal normalt sygemelde sig overfor arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelsen den første fridag, medmindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet. Den ansatte kan til gengæld kræve friheden udskudt til senere afholdelse efter gældende regler.

Eventuelt fradrag i lønnen tilbagereguleres.

Stk. 5 - Frihedshindring

En medarbejder kan være forhindret i at afholde planlagt frihed, jf. § 22, stk. 1 i Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, og har derved ret til at få den suspenderet.

Bemærkning:

Foreligger frihedshindring, er udgangspunktet, at friheden kan afholdes på et senere tidspunkt efter gældende regler.

Eventuelt fradrag i lønnen tilbagereguleres.

Stk. 6 – Lønfradrag fritvalgsberettiget løn

Ved afholdelse af frihed foretages et lønfradrag i medarbejderens løn beregnet ud fra følgende formel:

$$\text{Lønfradrag pr. afholdt times frihed} = \frac{\text{fritvalgsberettiget årsløn} \times \text{planlagte arbejdstimer i fraværsperioden}}{\text{medarbejderens årsnorm (årlige timetal)}}$$

Bemærkning:

Beregningsgrundlag for den ”fritvalgsberettigede løn” følger af bilag 1.

§ 9. Overførsel af frihed*Stk. 1*

Ved udløb af fritvalsperioden har medarbejderen ret til at få overført op til 15 ikke-afholdte fridage, jf. § 7, stk. 1 og 2, fra indeværende fritvalsperiode til den kommende fritvalsperiode. Medarbejderen kan maksimalt have 15 overførte fridage, jf. dog stk. 2. Medarbejderen skal træffe valg om overførsel senest ved udgangen af fritvalsperioden.

Bemærkning:

Medarbejderens valg skal ikke godkendes af arbejdsgiveren, derfor skal medarbejderens valg som udgangspunkt foregå gennem en teknisk understøttet digital platform.

Stk. 2

Medarbejderen og lederen kan senest ved udgangen af fritvalgsperioden aftale overførelse af yderligere ikke-afholdte fridage, jf. § 7, stk. 1 og 2, til den kommende fritvalgsperiode.

Kapitel 4 – Øvrige vilkår

§ 10. Fratræden

En medarbejder, der fratræder i løbet af fritvalgsperioden, får eventuelle indeståender på fritvalglønkontoen samt evt. optjent fritvalgsbidrag jf. § 4, stk. 2 udbetalt i forbindelse med fratrædelsen, dog med undtagelse af medarbejdere omfattet af § 11.

Optjent fritvalgsbidrag for seniorer, jf. § 4, stk. 3, der ellers ville udbetales næstkommende fritvalgsperiode, udbetales på tilsvarende vis.

Bemærkning:

Ved fratræden opgøres og udbetales eventuelle indeståender fra fritvalglønkontoen. Arbejdsgiveren har mulighed for at modregne lønfradraget for afholdt frihed i det udbetalte beløb.

§ 11. Ny ansættelse inden for samme ansættelsesområde og samme overenskomst

Hvis medarbejderen overgår til ny ansættelse inden for samme ansættelsesområde og samme overenskomst, bevares midlerne på fritvalglønkontoen for indeværende fritvalgsperiode og retten til ikke-anvendte fridage består.

§ 12. Forældelse

Krav vedr. denne aftale forældes 5 år efter udløbet af den fritvalgsperiode, som krævet vedrører.

§ 13. Modregning

Stk. 1

Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav efter denne aftale, hvis:

1. Den ansatte har begået retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
2. den ansatte har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2

Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling, anmeldt den ansatte til politiet eller hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

§ 14. Tvister og fortolkning

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem KL og Akademikerne.

§ 15. Udbetaling af fritvalglønkontoen ved dødsfald

Hvis en medarbejder dør, udbetaler ansættelsesmyndigheden et eventuelle indestående midler på fritvalglønkontoen efter anmodning fra det udleverede bo. Udbetaling til boet sker mod den fornødne legitimation.

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1

Aftalen træder i kraft pr. 1. januar 2028.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den XX

For

KL

For

Akademikerne

Protokollat 1 – Særligt for seniorer

§ 1. Fritvalgsbidrag for seniorer

Stk. 1 - Standardmodel

En månedslønnet medarbejder optjener fritvalgsbidrag for seniorer i kalenderåret forud for det kalenderår, hvor retten til bidraget opnås. Retten til fritvalgsbidrag for seniorer opnås fra og med det kalenderår, hvor vedkommende fylder 60 år, jf. Aftale om fritvalgsordning § 4, stk. 4:

Kalenderår medarbejderen fylder	Fritvalgsbidrag for seniorer
60 år	0,94 pct.
61 år	1,41 pct.
62 år	1,88 pct

Stk. 2 – 58-årsmodel

En månedslønnet medarbejder omfattet af **bilag 1** optjener fritvalgsbidrag for seniorer i kalenderåret forud for det kalenderår, hvor retten til bidraget opnås. Retten til fritvalgsbidrag for seniorer opnås fra og med det kalenderår, hvor vedkommende fylder 58 år, jf. Aftale om fritvalgsordning § 4, stk. 4:

Kalenderår medarbejderen fylder	Fritvalgsbidrag for seniorer
58 år	0,94 pct.
59 år	1,41 pct.
60 år	1,88 pct

Stk. 3 – Aldersrelateret model

En månedslønnet medarbejder omfattet af **bilag 2** optjener fritvalgsbidrag for seniorer i kalenderåret forud for det kalenderår, hvor retten til bidraget opnås. Retten til fritvalgsbidrag for seniorer opnås fra og med det kalenderår, hvor vedkommende fylder 59 år, jf. Aftale om fritvalgsordning § 4, stk. 4:

Kalenderår medarbejderen fylder	Særligt fritvalgsbidrag for seniorer
59 år	0,94 pct.
60 år	1,41 pct.
61 år	1,88 pct

Stk. 4 - Ret til særligt fritvalgsbidrag for seniorer følger den til en hver tid gældende pensionsalder

Aldersgrænserne for ret til fritvalgsbidrag for seniorer efter stk. 3 hæves i takt med den til en hver tid gældende folkepensionsalder.

Bemærkning:

Ændring af aldersgrænserne følger principperne fra Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår á 4. december 2023.

Stk. 5

Medarbejdere, der opfylder kriterierne i stk. 1-3, der tiltræder i løbet af optjeningsåret, får ret til en forholdsmæssig andel af fritvalgsbidrag for seniorer.

§ 2. Ret til seniorfrihed

Stk. 1 - Standardmodel

En månedslønnet medarbejder har ret seniorfrihed i det år vedkommende fylder 60 år, jf. Aftale om fritvalgsordning § 7, stk. 2, svarende til:

Kalenderår medarbejderen fylder	Frihed svarende til
60 år	2 dage
61 år	3 dage
62 år	4 dage

Stk. 2 – 58-årsmodel

En månedslønnede medarbejder efter **bilag 1** har ret til seniorfrihed i det år vedkommende fylder 58 år, jf. Aftale om fritvalgsordning, § 7, stk. 2, svarende til:

Kalenderår medarbejderen fylder	Frihed svarende til
58 år	2 dage
59 år	3 dage
60 år	4 dage

Stk. 3 – Aldersreguleret model

En månedslønnede medarbejder efter **bilag 2** har ret til seniorfrihed i det år vedkommende fylder 59 år, jf. Aftale om fritvalgsordning, § 7, stk. 2, svarende til:

Kalenderår medarbejderen fylder	Frihed svarende til
59 år	2 dage
60 år	3 dage
61 år	4 dage

Stk. 4

Aldersgrænserne for ret til seniorfrihed efter stk. 3 hæves i takt med den til en hver tid gældende folkepensionsalder.

Bemærkning:

Ændring af aldersgrænserne følger principperne fra Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår á 4. december 2023.

Stk. 5

Retten til seniorfrihed i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder. Vedkommende opnår alene ret til det angivne antal fridage uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår.

København, den XX

For

KL

For

Akademikerne

Bilag 1 til protokollet 1

Personalegrupper omfattet af 58-årsmodellen:

- Dagplejere (KL's samlemapper 66.01)
Undtaget: Dagplejere og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog
- Husassistenter (KL's samlemapper 75.01)
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv. (KL's samlemapper 41.41)
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (KL's samlemapper 64.41)
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger (KL's samlemapper 60.01, 60.02, 62.05)
Undtaget:
Pædagoger, mellemledere, støttepædagoger, stedfortrædere, ansatte i henhold til protokollet 1, § 1, stk. 1-3
- Legepladspersonale (KL's samlemapper 67.01)
Undtaget: Legepladspædagoger
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv. (KL's samlemapper 64.01, 64.02, 64.03)
Undtaget:
Socialpædagoger, afdelingsledere, stedfortrædere, faglærere, dagcenter-/ daghjemsledere, hjemmevejledere, viceforstander
- Pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger (KL's samlemapper 69.01)
- Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (KL's samlemapper 61.01)
- Rengøringsassistenter (KL's samlemapper 41.21)
- Social- og sundhedspersonale (KL's samlemapper 73.01)
Undtaget:
Social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent, praksisnær udviklingsstilling
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv. (KL's samlemapper 40.01)
Gartnere dog ekskl. ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune
- Pædagoger i Københavns Kommune (KL's samlemapper 5.60.01)
Undtaget:
Pædagoger, støttepædagoger, klubmedarbejdere (pædagoguddannede), børnehaveklasse-assistenter, souschefer, afdelingsledere samt ikke-pædagoguddannet personale ansat efter § 1, stk. 6, nr. 1, 3 og 4
- Socialpædagoger i Københavns Kommune (KL's samlemapper 5.64.01, 5.64.02)
Undtaget:
Socialpædagoger, afdelingsledere, stedfortrædere, faglærere, dagcenter-/ daghjemsledere, hjemmevejledere, "hjemme-bos"-pædagoger, viceforstandere, overlærere

Bilag 2 til protokollet 1

Personalegrupper omfattet af 59-årsmodellen:

- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger (KL's samlemapper 60.01, 60.02, 62.05)
Herunder konkret følgende grupper: pædagoger, mellemledere, støttepædagoger, stedfortrædere samt ansatte efter protokollet 1, § 1, stk. 1-3
- Pædagoger i Københavns Kommune (KL's samlemapper 5.60.01)
Herunder konkret følgende grupper: pædagoger, støttepædagoger, klubmedarbejdere (pædagoguddannede), børnehaveklasseassistenter, souschefer, afdelingsledere samt ikke-pædagoguddannet personale ansat efter § 1, stk. 6, nr. 1, 3 og 4
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område (KL's samlemapper 69.21)
- Pædagogisk personale i særlige stillinger (KL's samlemapper 69.31)
- Legepladspersonale (KL's samlemapper 67.01)
Herunder konkret følgende grupper: legepladspædagoger
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger (KL's samlemapper 65.01)
- Dagplejere (KL's samlemapper 66.01)
Herunder konkret følgende grupper: dagplejere og gæstedagplejere med uddannelse til pædagog
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv. (KL's samlemapper 64.01, 64.02, 64.03)
Herunder konkret følgende grupper: socialpædagoger, afdelingsledere, stedfortrædere, faglærere, dagcenter-/ daghjemsledere, hjemmehjælper, viceforstander
- Socialpædagoger i Københavns Kommune (KL's samlemapper 5.64.01, 5.64.02)
Herunder konkret følgende grupper: socialpædagoger, afdelingsledere, stedfortrædere, faglærere, dagcenter-/ daghjemsledere, hjemmehjælper, "hjemme-bos"-pædagoger, viceforstandere, overlærere
- Social- og sundhedspersonale (KL's samlemapper 73.01)
Herunder konkret følgende grupper: social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent, praksisnær udviklingsstilling

Protokollat 2 – Særlige bestemmelser for elever

§ 1. Vilkår for elever

Stk. 1

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser er omfattet af Aftale om fritvalgsordning med de ændringer, som følger af indeværende protokollat.

Tilsvarende gælder for laborantelever/-praktikanter.

Stk. 2 - Pension

Elever er ikke omfattet af Aftale om fritvalgsordningens § 4, stk. 5.

Stk. 3 - Senior

Elever er omfattet af samme regler om fritvalgsbidrag for seniorer samt seniorfrihed som øvrigt personale. Elever er ikke omfattet af supplerende fritvalgsbidrag for seniorer samt seniorfrihed, medmindre andet følger af den enkelte overenskomst.

Stk. 4 – Årligt fritvalgsbidrag

Elever optjener fritvalgsbidrag efter reglerne i § 4, stk. 3 i Aftale om fritvalgsordning.

For elever som ikke har optjent et fuldt års fritvalgsbidrag supplerer arbejdsgiveren op således, at indbetalingen svarer til 12 måneders ansættelse i optjeningsåret.

For elever hvis ansættelsesforhold påbegyndes i fritvalgsperiodens to første måneder, vil arbejdsgiveren hensætte et fritvalgsbidrag svarende til 12 måneders ansættelse. Beløbet hensættes hurtigst muligt efter tiltræden.

Beregningen foretages på baggrund af den fritvalgsberettigede løn som aftalt ved tiltræden.

København, den XX

For

KL

For

Akademikerne

Protokollat 3 – Særlige bestemmelser for timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik, budgetmæssigt fastansatte m.v.

§ 1. Vilkår for timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte

Stk. 1

Timelønnede ansatte, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte er ikke omfattet af Aftale om fritvalgsordning og får dermed ikke oprettet en fritvalgslønkonto, men følger i stedet dette protokollat.

Stk. 2 - Pension

Timelønnede ansatte, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte oppebærer pension efter de regler, som følger af den enkelte overenskomst.

Stk. 3 - Senior

Timelønnede ansatte, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt fastansatte har ikke ret til fritvalgsbidrag for seniorer samt seniorfrihed.

§ 2. Ret til fridage, jf. § 7, stk. 1 i Aftale om fritvalgsordning

Stk. 1

For timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik fastsættes fridage som for en fuldtidsbeskæftiget, jf. Aftale om fritvalgsordning, § 7, stk. 1.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

§ 3. Kontant udbetaling af fritvalgsbidrag

Stk. 1

Timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik er ikke omfattet af § 4, stk. 2 i Aftale om fritvalgsordning. Under ansættelsen får timelønnede, praktikanter og studerende i stedet et fritvalgsbidrag på 2,35 % udbetalt månedligt.

Stk. 2 – Overgang til månedslønsansættelse

Overgår medarbejderen umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne kontant godtgørelse, jf. stk. 1, da overgangen anses for en fratræden i aftalens forstand.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

§ 4. Fritvalgsbidrag (kontant beløb)

Stk. 1 – Praktikanter og studerende i lønnet praktik

Under ansættelsen får praktikanter og studerende i lønnet praktik et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,92 % af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt.

For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere:

1. Syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) 1,27 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter Aftale om ferie for ansatte i kommuner.
2. Ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre omfattet af KL's overenskomst (70.21) –1,27 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

Stk. 2 – Timelønnede

Under ansættelsen får timelønnede et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,45 % af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt.

For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere:

1. Syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) og (70.02) – 0,8 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter Aftale om ferie for ansatte i kommuner.
2. Ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre omfattet af KL's overenskomst (70.21) – 0,8 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

Stk. 3 – Budgetmæssigt fastansatte

Bestemmelserne i § 4, stk. 2 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

Stk. 4 – Vinterhjemsendte

Ansatte, som i henhold til protokollat 2 til overenskomsten for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl., og til overenskomstens § 26, stk. 13, efter vinterhjemsendelse er berettiget til at genindtræde i hidtidig optjent opsigelsesvarsel m.v. får ved genindtræden i tjenesten et fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 0,92 % af den fritvalgsberettigede månedsløn udbetalt månedligt.

København, den

For

KL

For

Akademikerne

Bilag 1 – Beregningsgrundlag for den fritvalgsberettigede løn

Beregningsgrundlag for månedlige indbetalinger til fritvalgløn-kontoen

Ved månedlige indbetalinger til fritvalglønkontoen, jf. aftalens § 4, stk. 1, forstås den fritvalgsberettigede løn som samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt med den pågældende månedsløn med tillæg af

1. den ansattes egetbidrag til ATP
2. den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
3. den ansattes egetbidrag til en kollektiv pensionsordning, svarende til en 1/3 af det indbetalte pensionsbidrag
4. den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

I den fritvalgsberettigede løn fradrages

1. udbetaling af feriepenge uden ferie
2. feriegodtgørelse, herunder feriegodtgørelse på 12,5 pct. pba. deltidsansattes merarbejde
3. fridagsgodtgørelse jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
4. fritvalgsbidrag
5. eventuelle gruppelevstillæg.

Årlige indbetalinger til fritvalglønkontoen

Ved årlige indbetalinger til fritvalglønkontoen, jf. aftalens § 4, stk. 2-3, forstås den fritvalgsberettigede løn som samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i optjeningsåret med tillæg af

1. den ansattes egetbidrag til ATP
2. den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
3. den ansattes egetbidrag til en kollektiv pensionsordning, svarende til en 1/3 af det indbetalte pensionsbidrag
4. den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

I den fritvalgsberettigede løn fradrages

1. udbetaling af feriepenge uden ferie
2. feriegodtgørelse, herunder feriegodtgørelse på 12,5 pct. pba. deltidsansattes merarbejde
3. fridagsgodtgørelse jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
4. fritvalgsbidrag
5. eventuelle gruppelevstillæg.

Lønfradrag ved afholdelse af frihed

Ved afholdelse af frihed foretages et lønfradrag for de afholdte frihedstimer. Den fritvalgsberettigede løn ved lønfradrag er det samme beregningsgrundlag, der anvendes ved årlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen.

$$\text{Lønfradrag pr. afholdt times frihed} = \frac{\text{fritvalgsberettiget årsløn} \times \text{planlagte arbejdstimer i fraværsperioden}}{\text{medarbejderens årsnorm (årlig timetal)}}$$

Bilag 4: Overgangsordning og konsekvenser for aftaler som følge af Aftale om fritvalgsordning

Overgangsordninger og konsekvenser for aftaler

Fritvalgsordningen bygger på kendte elementer fra det kommunale aftalegrundlag i dag; såsom 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og seniorbonus/seniordage. Implementeringen af fritvalgsordningen vil medføre konsekvenser i udvalgte aftaler og behov for overgangsordninger, jf. nedenfor. Mulighederne for lokalt at aftale ændringer i tjenesteplanen er uændrede.

Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner

Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner bortfalder i sin helhed med virkning fra 31. december 2027.

Optjening af 6. ferieuger med tilhørende midler, jf. aftalens § 5, ophører d. 31. december 2026. Med virkning fra d. 1. januar 2027 optjenes et årligt fritvalgsbidrag efter Aftale om fritvalgsordning § 4, stk. 3, der hensættes til fritvalgslønkontoen den første hverdag i januar i 2028. Hvis en medarbejder fratræder i løbet af 2027, udbetales det optjente fritvalgsbidrag ved fratræden.

Ikke-afviklede 6. ferieuger med tilhørende midler fortsætter dog som en lukket ordning til og med 31. marts 2029 med afvikling og udbetaling efter reglerne i aftalen. Ikke afholdte 6. ferieuger udbetales med lønudbetalingen april 2029.

Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjent i kalenderåret 2027 udbetales efter hidtidig praksis (senest 1. maj 2028), med lønudbetaling og indgår ikke i fritvalgslønkontoen.

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12)

Med virkning fra 1. januar 2028 indgår særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) efter § 25 i Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12) i månedlige fritvalgsbidrag. § 25 i aftalen bortfalder med virkning fra 1. januar 2028.

Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjent i perioden 1. september – 31. december 2027 udbetales efter hidtidig praksis (senest 1. maj 2028), med lønudbetaling og indgår ikke i fritvalgslønkontoen.

Aftale om opsparring af frihed

Aftale om opsparring af frihed bortfalder med virkning fra 1. april 2026. Allerede opsparet frihed kan i perioden til og med 31. december 2027 afvikles/udbetales efter reglerne i aftalen. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

Rammeaftale om seniorpolitik

Bestemmelser om seniorbonus/-dage, jf. kapitel 5 i Rammeaftale om seniorpolitik, samt bestemmelser om supplerende seniorbonus/-dage i overenskomsterne, bortfalder med virkning

fra 31. december 2027. Bestemmelser som udgår, og tilpasning til fritvalgsordningen følger af bilag 7.

Seniordage til rådighed i 2027 afholdes på sædvanlig vis i kalenderåret 2027.

Seniorbonus samt supplerende seniorbonus vedrørende 2027 udbetales ved den førstkomende lønudbetaling efter kalenderårets udløb efter reglerne i Rammeaftale om seniorpolitik.

Med virkning fra 1. januar 2027:

Til medarbejdere omfattet af Protokollat 2 i Aftale om fritvalgsordning hensætter ansættelsesmyndigheden et fritvalgsbidrag af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret 2027 til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb pr. 1. januar 2028.

Bidragets størrelse følger af protokollatet og et eventuelt supplerende fritvalgsbidrag til seniorer følger af den enkelte overenskomst.

Hvis en medarbejder fratræder i løbet af 2027, udbetales det optjente fritvalgsbidrag ved fratræden.

Fritvalsandel af pensionsbidraget

Eksisterende valg mellem løn og pension af pensionsbidraget i overenskomsterne udløber 31. december 2027, og bestemmelser herom bortfalder. Medarbejderen kan foretage valg i regi af fritvalgsordningen for den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, jf. bilag 7. Hvis medarbejderen ikke træffer et aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bilag 5: Fravær af familiemæssige årsager

Såfremt der ved OK26 indgås to identiske aftaler om familiemæssigt fravær med hhv. Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne, er parterne enige om at gennemføre de nødvendige konsekvensrettelser, så opdelingen i to identiske aftaler på det kommunale område ikke i sig selv ændrer retstillingen.

1. Udvidelse af lønret til deling mellem forældrene under barsel

Parterne er enige om at udvide forældrenes samlede ret til løn under forældreorlov med 2 uger.

Udvidelsen omfatter også adoptanter.

Ændringen har virkning for forældre/adoptanter til børn, der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager og Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov ajourføres i overensstemmelse hermed.

2. Etablering af lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forbedring af fars/medmors ret til fravær med løn indenfor de første 10 uger efter fødslen

Parterne er enige om, at en far/medmor/social forælder har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 8 uger i de første 10 uger efter fødslen, når mor har overdraget sin ret til fravær med barselsdagpenge efter barselslovens § 7a.

Parterne er herudover enige om, at sociale forældre/nærtstående familiemedlemmer, der får overdraget orlov efter barselslovens bestemmelser, får en øremærket ret til orlov med sædvanlig løn, når de får overdraget fravær med barselsdagpenge.

Ændringen gælder for børn født/modtaget den 1. april 2026 eller senere.

Konkret indsættes der et nyt kapitel 6 i aftalen om fravær af familiemæssige årsager. § 1, stk. 2 og 3 konsekvensrettes som følge heraf.

Herudover konsekvensrettes § 9, stk. 2 og 3, § 10, stk. 3, og 6, samt § 23, stk. 5, som følger:

I § 9, stk. 2 sidste pkt. indsættes

"Far/medmor har berunder ret til fravær med sædvanlig løn i op til 8 uger inden for de første 10 uger efter fødslen, hvis mor har overdraget fravær efter stk. 3."

Bemærkning:

Det er ikke en betingelse for fars/medmors lønret, at mor er omfattet af denne aftale.

I § 9, stk. 3 indsættes

"Moren kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter stk. 1 til faren, medmoren eller en social forælder."

Bemærkning:

Moren har alene adgang til at overdrage fravær efter denne bestemmelse. Mors lønret efter stk. 1 bortfalder for det antal uger, som er overdraget.

Genoptager moren sit arbejde på fuld tid, skal faren/medmoren/den sociale forælder holde den overdragede orlov inden for de første 10 uger efter barnets fødsel. Holder moren i stedet orlov efter § 10, stk. 3, skal faren/medmoren/den sociale forælder holde den overdragede orlov inden for det første år efter barnets fødsel, medmindre fraværet udskydes, jf. § 11.”

§ 10, stk. 3 ændres til:

”Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til far, medmor eller en social forælder efter § 9, stk. 3, kan moren anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jfr. stk. 1 og 2 inden for 10 ugers perioden efter fødslen.”

Bemærkning:

Ved fremrykning af fraværsretten efter § 10, stk. 1 og 2, fremrykkes retten til sædvanlig løn efter stk. 6.

Som nyt §10, stk. 6, sidste pkt. indsættes:

”De 6 uger kan ligeledes deles med sociale forældre og nærtstående efter § XX, hvis de er på samme aftale eller en identisk aftale indgået med Forhandlingsfællesskabet.”

Som nyt § 23, stk. 5, sidste pkt. indsættes:

”De 6 uger kan ligeledes deles med sociale forældre og nærtstående efter § XX, hvis de er på samme aftale eller en identisk aftale indgået med Forhandlingsfællesskabet.”

Nyt Kapitel X – Orlov til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

§ XX Orlov med løn efter fødslen

Stk. 1.

En social forælder, der har fået overdraget ret til fravær fra barnets mor, og/eller far/medmor, har ret til sædvanlig løn svarende til en forælder efter § 9, stk. 1, § 10, stk. 6. Det samme gælder for overdraget eller tildelt ekstra fravær som følge af en flerlingefødsel efter § 13.

Stk. 2.

Et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget fravær fra barnets mor, og/eller far/medmor har ret til sædvanlig løn svarende til en forælder efter § 10, stk. 6. Det samme gælder for overdraget eller tildelt ekstra fravær som følge af en flerlingefødsel efter § 13.

Stk. 3

Den sociale forælder eller det nærtstående familiemedlem skal opfylde betingelserne i §§ 1-3.

Bemærkning til stk. 1-3:

En social forælder har ret til sædvanlig løn under overdraget orlov i op til 8 uger inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Herudover har en social forælder/ et nærtstående familiemedlem ret til sædvanlig løn under overdraget orlov i op til 10 uger efter den 10. uge efter barnets fødsel, samt ret til sædvanlig løn i yderligere 6 uger under overdraget orlov. Er flere (sociale) forældre/ nærtstående på samme aftale eller en identisk aftale indgået med Forhandlingsfællesskabet, kan de (sociale) forældre/ nærtstående vælge at dele de 6 uger.

Fødes der to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, kan den sociale forælder/ det nærtstående familiemedlem have ret til fravær med sædvanlig løn i yderligere op til 13 uger.

En sociale forælder eller et nærtstående familiemedlem kan kun holde orlov, hvis en forælder har overdraget fravær med barselsdagpenge.

Det er ikke en betingelse for en social forælders lønret, at mor/far/ medmor er omfattet af denne aftale.

Stk. 4.

En social forælder (og et nærtstående familiemedlem) kan anvende dele af sin fraværs og lønret, jfr. stk. 1 og stk. 2 inden for 10 ugers perioden efter fødslen.

§ XX Udskydelse af orlov og genoptagelse af arbejdet.

Stk. 1.

Sociale forældre der har fået overdraget fravær skal som udgangspunkt holde fraværet inden for 1 år efter barnets fødsel.

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiver udskyde fraværet i overensstemmelse med §11.

Den ansatte kan ligeledes genoptage arbejdet fuldt ud eller delvist efter aftale med arbejdsgiver i overensstemmelse med § 12.

Bemærkning

Fravær der er overdraget eller tildelt som følge af flerlingefødsel, skal være holdt inden for 1 år efter barnets fødsel og kan derfor ikke udskydes.

Stk. 2

Et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov, skal holde fraværet inden for 1 år efter barnets fødsel.

Frem til barnet fylder 1 år, kan arbejdet genoptages fuldt ud eller delvist i overensstemmelse med §12.

Bemærkning:

Et nærtstående familiemedlem kan ikke, selv om vedkommende genoptager arbejdet fuldt ud i en periode, udskyde orloven til afholdelse senere end 1 år efter barnets fødsel. Det samme gælder, hvis vedkommende genoptager arbejdet delvist.

En social forælder, der har fået overdraget fravær af op til 8 ugers varighed inden for de første 10 uger efter fødslen af en mor, der har genoptaget arbejdet på fuld tid i 10 ugers perioden efter barnets fødsel, skal holde det overdragede fravær inden for de første 10 uger efter fødslen.

§ XX Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd i den ulønnede del af overdraget fravær med barselsdagpenge efter reglerne i § 19.

§ XX. Meddelelse om afholdelse af orlov

Stk. 1

Sociale forældre, der ønsker at holde overdraget orlov inden for de første 10 uger efter fødslen, skal senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt underrette arbejdsgiveren om, hvornår pågældende forventer at begynde fraværet samt om længden heraf.

En social forælder, der ønsker at holde overdraget orlov efter den 10. uge efter fødslen, skal inden 6 uger efter fødslen underrette arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse samt om længden heraf.

En social forælder, der har aftalt med arbejdsgiver at udskyde orlov, skal, medmindre andet varsel er aftalt, underrette arbejdsgiver med 8 ugers varsel om, hvornår fraværet påbegyndes samt længden heraf.

Stk. 2

Et nærtstående familiemedlem, der ønsker at udnytte overdraget orlov eller orlov, der er tildelt som følge af en flerlingefødsel, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes, samt om længden heraf.

Bemærkning

Af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse henstilles til, at et nærtstående familiemedlem, som har fået overdraget eller tildelt fravær, i bedst mulig tid, oplyser sin arbejdsgiver om, hvornår fraværet ønskes afviklet samt længden heraf.

§ XX Orlov med løn efter adoption

Stk. 1.

En social forælder, der har fået overdraget fravær fra en adoptant, har ret til sædvanlig løn svarende til en adoptant efter § 23, stk. 5. Det samme gælder for overdraget eller tildelt ekstra fravær som følge af en flerlingefødsel efter § 26.

Stk. 2.

Et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget fravær fra en adoptant, har ret til sædvanlig løn svarende til en adoptant efter § 23, stk. 5. Det samme gælder for overdraget eller tildelt ekstra fravær som følge af en flerlingefødsel efter § 26.

Stk. 3.

Den sociale forælder eller det nærtstående familiemedlem skal opfylde betingelserne i §§ 1-3.

Bemærkning til stk. 1 -3:

En social forælder/et nærtstående familiemedlem har ret til sædvanlig løn under overdraget orlov i op til 10 uger efter den 10. uge efter barnets modtagelse.

Herudover har den sociale forælder/det nærtstående familiemedlem ret til 6 ugers sædvanlig løn under overdraget orlov. Er flere (sociale) forældre/nærtstående på samme aftale eller en identisk aftale indgået med Forhandlingsfællesskabet, kan der højst udbetales sædvanlig løn i 6 uger tilsammen. De (sociale) forældre/nærtstående kan vælge at dele de 6 uger.

Ved adoption af flerlinger, kan den sociale forælder/nærtstående have ret til fravær med sædvanlig løn i yderligere op til 13 uger.

En social forælder eller et nærtstående familiemedlem kan kun holde orlov, hvis adoptanten har overdraget fravær med barselsdagpenge.

Det er ikke en betingelse for en social forælders/et nærtstående familiemedlems lønret, at mor/far/medmor er omfattet af denne aftale.

Stk. 4.

En social forælder (og et nærtstående familiemedlem) kan anvende dele af sin fraværs og lønret, jfr. stk. 1 og stk. 2 inden for 10 ugers perioden efter modtagelsen.

§ XX Udskydelse af orlov og genoptagelse af arbejdet

Stk. 1

Sociale forældre, der har fået overdraget orlov, skal som udgangspunkt holde fraværet inden for 1 år efter barnets modtagelse.

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiver udskyde fraværet i overensstemmelse med § 24.

Den ansatte kan ligeledes genoptage arbejdet fult ud eller delvist efter aftale med arbejdsgiver i overensstemmelse med § 25.

Bemærkning:

Fravær, der er overdraget eller tildelt som følge af adoption af flerlinge, skal være holdt inden for 1 år efter modtagelsen af adoptivbørnene og kan derfor ikke udskydes.

§ XX Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd i den ulønnede del af overdraget fravær med barselsdagpenge efter reglerne i § 32.

§ XX. Meddelelse om afholdelse af orlov

En social forælder eller et nærtstående familiemedlem, der ønsker at holde overdraget orlov, skal underrette arbejdsgiver om fraværet efter reglerne i § XX, stk. 1 og stk. 2.

Lønretten ved fødsler kan herefter vises på følgende måde.

<i>Fravær med fuld løn</i>	<i>Mor</i>	<i>Far/medmor</i>	<i>Den sociale forælder</i>	<i>Nærtstående familiemedlem</i>
	<i>Lønret</i>	<i>lønret</i>	<i>lønret</i>	<i>lønret</i>
<i>Fravær før forventet fødselstidspunkt</i>	8 uger	0 uger	0 uger	0 uger
<i>Fravær efter fødslen: Første 10 uger efter fødsel</i>	10 uger*	2 uger (8 uger**)	(8 uger**)	0 uger
<i>Fravær efter fødslen:</i>	10 uger	10 uger	10 uger	10 uger
<i>Ekstra til solo-forælder</i>	10 uger solomor	10 uger solofar	0	0
<i>Ekstra til flerlingeforældre</i>	13 uger	13 uger	13 uger	13 uger
<i>Til fordeling mellem forældrene/sociale forælder/de nærtstående, hvis samme overenskomst.</i>	6 uger	6 uger	6 uger	6 uger
<i>Samlet set</i>	• 8 uger før forventet fødsel • Op til 26 uger efter fødsel • Hvis solomor: op til 36 uger • Hvis flerlingemor op til 39 hhv. 49 uger (solomor)	• Op til 18 uger efter fødsel • Hvis solofar: op til 28 uger • Hvis flerlingefar: op til 31 hhv. 41 uger (solofar.)	• Op til 24 uger efter fødsel • Hvis flerlinge op til 37 uger	• Op til 16 uger efter fødsel • Hvis flerlinge op til 29 uger.

* Overdrager mor fravær efter aftalens § 9, stk. 3, bortfalder lønretten for det antal uger, som er overdraget.

** Op til 8 ugers fravær med sædvanlig løn, hvis mor har overdraget sin ret til fravær.

3. Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold

Parterne er enige om, at fars/medmors ret til fravær med løn i de første to uger efter fødslen/modtagelsen, kan forlænges i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse.

Tidligt hjemmeophold sidestilles med hospitalsindlæggelse.

Ændringen gælder også adoptanter og forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale.

Ændringen gælder for børn født eller modtaget den 1. april 2026 eller senere.

Konkret formuleres aftalen om fravær af familiemæssige årsager § 16, hhv. § 29 således:

§ 16. Barnets indlæggelse

Stk. 1.

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus, jfr. stk. 2. og stk. 3. Behandling i hjemmet ved tidligt hjemmeophold sidestilles med indlæggelse på sygehus. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehus eller lignende.

Bemærkning:

Indlæggelse kan ske enten i forlængelse af fødslen på grund af fx for tidlig fødsel, for lav fødselsvægt eller senere.

Stk. 2.

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1 og 2, § 10, § 13 samt retten til fravær med sædvanlig løn og retten til pensionsbidrag/optjening af pensionsalder efter § 19, stk. 2, forlænges med indlæggelsesperioden, herunder hjemmeopholdsperioden. Det er en betingelse, at perioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Stk. 3

Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter § 9, § 10, § 13 samt retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

Stk. 4

En ansat, der forlænger eller udsætter sin ret til fravær med sædvanlig løn, fordi barnet er indlagt eller opholder sig i hjemmet i overensstemmelse med stk. 1 inden for de første 46 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om barnets indlæggelse, herunder tidligt hjemmeophold. En ansat skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om, hvornår barnet er udskrevet, eller om tidspunktet for ophør af tidligt hjemmeophold.

Stk. 5

Hvis barnet udskrives inden den ansatte har afgivet varsler efter § 15, forlænges varslingsfristerne i § 15 med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

§ 29. Barnets indlæggelse

Bestemmelsen i § 16 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

4. Forberede lønrettigheder for eneforældre med eneforældremyndighed

Parterne er enige om at øge lønretten for forældre, som ikke bor sammen med den anden forældre, og som har eneforældremyndighed over barnet med 10 uger.

Ændringen gælder også adoptanter og forælder, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager ajourføres i overensstemmelse med ovenstående.

Ændringen har virkning for eneforældre med eneforældremyndighed til børn født/modtaget den 1. april 2026 eller senere.

5. Konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel

Parterne er enige om, at medarbejdere, der som led i en fritvalgsordning har valgt løn i stedet for pension, kan foretage omvalg i forbindelse med barselsorlov. Dette gælder uanset om ordningen er i medfør af Aftale om fritvalgsordning, eller om det sker efter bestemmelser i den enkelte overenskomst.

Ændringen har virkning for forældre til børn født eller modtaget den 1. april 2026 eller senere. I forhold til Aftalen om frit valgsordninger, dog først for orlov, der kan varsles til afholdelse den 1.januar 2028 eller senere.

Konkret indsættes nedenstående tekst i Aftale om fravær af familiemæssige årsager § 19, stk. 7, hhv. § 26, stk. 7.

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag i regi af fritvalgs-lønkontoen, kan senest 6 uger efter fødsel/modtagelse give meddelelse om omvalg til pensionsbidrag for en samlet periode, som ikke kan være under 4 uger til arbejdsgiveren.

Meddelelsen til arbejdsgiver kan fx finde sted samtidig med den ansattes meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel/modtagelse.

Hvis medarbejderen ændrer sin fraværsret, jfr. § 15, stk. 5, eller § 28, stk. 3, i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager, kan medarbejderen dog samtidig foretage omvalg.

Hvis den ansatte herudover ønsker at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag i regi af fritvalgs-lønkontoen igen, sker det på sædvanlige vilkår efter bestemmelsen i Aftale om fritvalgs-ordning § 5, stk. 3.

Tilsvarende princip gælder for fritvalgstillæg efter den enkelte overenskomst.

Opmærksomheden henledes på, at når medarbejderen overgår til den ulønnede del af barselsorloven, forventes det, at medarbejderen orienterer sig i sin lønseddel mhp. på at konstatere, om konverteringen er sket, og pensionsbidraget er blevet forhøjet med fritvalgsbidraget.

Såfremt medarbejderen måtte konstatere, at arbejdsgiver ikke har foretaget en korrekt konvertering, retter medarbejderen henvendelse til arbejdsgiver. Indbetaler arbejdsgiver det manglende pensionsbidrag senest 2 uger efter, at arbejdsgiver har anerkendt kravet, betales der alene det skyldige beløb.

I overenskomsternes bestemmelser vedr. fritvalgstillæg indsættes følgende som bemærkningstekst - gældende fra 1. april 2026 til og med 31. december 2027

Bemærkning til stk. xx i fritvalgstillæg

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

I overenskomsternes bestemmelser vedr. fritvalgstillæg indsættes følgende som bemærkningstekst – Gældende fra og med 1. januar 2028:

Bemærkning til stk. xx i fritvalgstillæg (under 15 %)

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

I aftale om fritvalgsordning indsættes nedenstående bemærkning til § 5, stk. 3, – gældende fra 1. januar 2028:

Bemærkning til § 5, stk. 3, i Aftale om fritvalgsordning

En medarbejder, som har valgt at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag over 15 % i regi af fritvalgslønskontoen, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær om familiemæssige årsager.

6. Ret til orlov ved akutpleje af spædbarn

Parterne er enige om, at plejeforældre, der akut tager et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, pr. 1. april 2026 har ret til orlov. Orloven gives som tjenestefrihed uden løn. Konkret indsættes følgende bestemmelse i som nyt § [xx] i kapitel 8 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager:

”§ [xx] – Orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn

Ansatte, som indgår en aftale om at modtage et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, har ret til tjenestefrihed i op til 1 år.

Bemærkning:

Med spædbarn menes et barn under 1 år

7. Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om, at administrationsgrundlag af 2. juli 2025 om surrogasi implementeres i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Aftalen tilrettes i overensstemmelse med administrationsgrundlaget således, at forældre, hvis forældreskab er fastslået på baggrund af en surrogataftale efter børneloven og surrogatmødre ved danske altruistisk aftale efter børneloven, som er socialt sikret i Danmark, omfattes af aftalen med virkning fra 1. april 2026.

Der nedsættes en arbejdsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra parterne. Arbejdsgruppen har til formål at gennemføre det redaktionelle arbejde i forbindelse med implementeringen af de aftalte ændringer efter administrationsgrundlaget samt de øvrige ved OK-26 aftalte ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

8. Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn

Under forudsætning af, at lovforslaget herom vedtages i perioden.

Den 7. januar 2026 er udkast til lovforslag om ”*Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn*” sendt i høring.

Efter lovforslaget får en forælder til et barn under 18 år ret til fravær med barselsdagpenge i 12 uger, hvis barnets anden forælder dør.

Loven forventes at træde i kraft den 1. januar 2027.

Parterne er enige om, at hvis lovforslag vedtages, indføres der ret til sædvanlig løn under sorgorloven.

Ændringen har virkning for forældre til børn under 18 år, hvor barnets anden forælder dør fra 1. januar 2027 eller senere.

Konkret indsættes nyt stk. 2 i § 14, hhv. § 27, der herefter formuleres som følger:

”§ 14. Sorgorlov mm.

Stk. 1

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

Stk. 2

En forælder til et barn under 18 år har ret til fravær med løn i 12 uger, hvis barnets anden forælder dør. Fraværet regnes fra dagen efter dødsdagen.

Stk. 3

Udnyttes retten efter stk. 1 og stk. 2 udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 23. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Stk. 3

Hvis barnet bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets bortadoption.

Stk. 4

Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen”

”§ 27. Sorgorlov*Stk.1.*

Hvis barnet dør inden det fyldte 18. år, har hver af adoptanterne beretning om kommende adoptanter, ret til sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død.

Stk. 2

En adoptant til et barn under 18 år har ret til fravær med løn i 12 uger, hvis den anden adoptant dør. Fraværet regnes fra dagen efter dødsdagen.

Udnyttes retten efter stk. 1 eller stk. 2, udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 23. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.”

Såfremt lovforslaget ikke vedtages, anvendes midlerne ved OK29 udmøntet med tilbagevirkende kraft, opskrevet med den fulde værdi af OK26.

Bilag 6: Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

KL

Akademikerne

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1 Hvem er omfattet af aftalen	85
§ 2 Aftalens formål.....	85
§ 3 Trivselsundersøgelser.....	86
§ 4 Sundhedsfremmeindsats	86
§ 5 Pligt til redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde	87
§ 6 Sygefraværstatistik på institutionsniveau	87
§ 7 Sygefraværssamtaler	88
§ 8 Retningslinjer vedr. handlingsplaner i forbindelse med APV'er.....	88
§ 9 Indsats mod arbejdsrelateret stress	89
§ 10 Samtale i forbindelse med livsfaser og livssituationer	89
§ 11 Indsats mod arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden	89
§ 12 Indsats mod krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem ansatte	90
§ 13. Håndhævelse af forpligtelserne vedr. aftaler om retningslinjer	90
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse.....	90

Bilagsoversigt:

Bilag 1: Protokollat om indsats mod arbejdsrelateret stress

Bilag 2: Protokollat om indsats mod arbejdsrelateret vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen

§ 1 Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Akademikernes forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

§ 2 Aftalens formål

Denne aftale har til formål at styrke og understøtte kommunernes arbejde med forebyggelses- og fastholdelsesindsatser med fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed på arbejdspladsen og på at nedbringe sygefraværet.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at arbejdet med medarbejdernes trivsel og sundhed er en vigtig del af det samlede arbejdsmiljøarbejde.

Parterne er enige om, at denne aftale ikke ændrer ved arbejdsmiljølovens princip om, at arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdsmiljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Aftalen ændrer heller ikke ved det ansvar, arbejdsmiljøloven tillægger arbejdsledere og ansatte med hensyn til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for vedkommendes arbejdsområde. Endelig ændrer aftalen ikke ved Arbejdstilsynets kompetence på området.

§ 3 Trivselsundersøgelser

Stk. 1

Som led i forebyggelses- og fastholdelsesindsatser skal kommunen mindst hvert tredje år foretage undersøgelser af medarbejdernes tilfredshed og trivsel på arbejdspladsen. Det kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV).

Stk. 2

Kommunens hovedudvalg⁴ aftaler retningslinjer for metode, indhold og opfølgning på trivselsundersøgelsen, jf. stk. 1.

Bemærkning:

Parterne er enige om at trivselsundersøgelser er et godt redskab og et element i forebyggelses- og fastholdelsesindsatser.

Hovedudvalget kan aftale at fravige § 3, stk. 2, for så vidt angår retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsundersøgelser, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i udvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

§ 4 Sundhedsfremmeindsats

Stk. 1

Der skal i kommunens hovedudvalg aftales retningslinjer vedrørende sundhedsfremme på arbejdspladsen. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne skal omfatte rammer og indhold for kommunens sundhedsfremmeindsatser.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at arbejdspladsen kan understøtte medarbejdernes sundhed og trivsel gennem arbejdet for sunde arbejdspladser. Det kan ske gennem organisatorisk forebyggelse fx ved at organisere og tilrettelægge arbejdet, således at det i højere grad understøtter medarbejdernes sundhed samt gennem en arbejdspladskultur, der har fokus på forebyggelse. Det kan også ske via tilbud rettet mod den enkelte medarbejder, herunder forebyggende tilbud. Tilbud kan fx være fysioterapi, kiropraktik, psykologhjælp, massageordning og motion.

Hovedudvalget beslutter, i hvilket omfang retningslinjerne skal udfyldes lokalt (fx i forhold til sektor/institution).

⁴ I kommuner eller virksomheder, hvor der ikke er indgået en lokal MED-aftale, henvises til reglerne i *Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg*. Hovedudvalget refererer i den forbindelse til det øverste samarbejdsudvalg og MED-udvalgene til lokale samarbejdsudvalg. Denne præcisering finder anvendelse alle steder i aftalen, hvor de beskrevne forhold omtales.

Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages i hovedudvalget eller i det øverste samarbejdsudvalg forudsættes det, at indsatsen koordineres med det øverste arbejdsmiljøudvalg.

Hovedudvalget kan aftale at fravige § 4, stk. 1, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i udvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtigelsen.

Stk. 2

Sundhedsfremmeindsatsernes anvendelse, tilgængelighed og effekt kan drøftes og evalueres i MED-systemet.

Bemærkning:

Drøftelserne kan fx finde sted i forbindelse med drøftelser af APV, trivselsundersøgelser eller sygefraværstatistikker.

§ 5 Pligt til redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde

I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen – i hovedudvalget – redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Bemærkning:

Formålet med at drøfte mulige konsekvenser for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde i forbindelse med kommunens budgetbehandling er fx at forebygge arbejdsrelateret stress.

Ledelsens redegørelse skal forelægges for hovedudvalget på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse så medarbejderne og deres repræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og kommunalbestyrelsens beslutninger (jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 7, stk. 2).

§ 6 Sygefraværstatistik på institutionsniveau

Stk. 1

Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg, og hvis et sådant ikke findes, for de ansatte på institutionen.

Bemærkning:

Parterne er enige om at årlige sygefraværstatistikker og en datadreven sygefraværindsats, hvor der inddrages relevante data, der understøtter en målrettet indsats, er et godt redskab og et delelement i arbejdet med at nedbringe sygefraværet.

Stk. 2

Det lokale MED-udvalg aftaler retningslinjer for datagrundlaget samt opfølgning på sygefravær i institutionen.

Bemærkning:

I drøftelsen af retningslinjer kan bl.a. indgå opfølgning på trivselsundersøgelser, jf. § 3, APV og stress mv. jf. §§ 8-9 og §§ 11-12 samt indsatser vedrørende fastholdelse af sygemeldte medarbejdere mv.

Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget kan det lokale MED-udvalg aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne udvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

§ 7 Sygefraværssamtaler

Stk.1

Kommunens hovedudvalg aftaler retningslinjer om sygefraværssamtaler.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at en tidlig og målrettet indsats er afgørende for at forebygge og nedbringe sygefraværet, og at sygefraværssamtaler er et af tiltagene i den samlede sygefraværsindsats.

Stk. 2

Formålet med sygefraværssamtaler er, at skabe dialog med sygemeldte medarbejdere om at vende tilbage tidligst muligt samt at drøfte eventuelle tiltag for at forblive tilknyttet til arbejdspladsen.

Stk. 3

Såfremt sygefraværet har en sådan karakter, at både leder og medarbejder er enige om, at tilbagevenden til arbejdet på almindelige vilkår er forhindret varigt eller i en længerevarende periode, aftaler leder og medarbejder en handleplan for det fremadrettede forløb.

Bemærkning:

Indholdet i handleplanerne kan bl.a. være om muligheden for tilpasning af den sygemeldtes jobfunktioner eller for omplacering.

Lederen bør sikre sig, at en handleplan, som måtte blive aftalt i forbindelse med en samtale, er forstået af begge samtaleparter, samt at det er klart, hvem der har ansvar og initiativpligt. Ved udarbejdelse af handleplan henledes opmærksomheden på notatpligten, jf. offentlighedsloven.

Det er forudsat, at kommunerne i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen har behov for en målrettet indsats. Kommunen undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på almindelige vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde, jf. også Aftale om Socialt Kapitel § 2, stk. 2.

§ 8 Retningslinjer vedr. handlingsplaner i forbindelse med APV'er

Det lokale MED-udvalg aftaler retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner hvis der i

arbejdspladsvurderingen (APV'en) konstateres arbejdsmiljøproblemer. Handlingsplaner, herunder opfølgning på handlingsplaner, drøftes i MED-udvalget.

Bemærkning:

Partnere er enige om at arbejdspladsvurderingen er grundlaget for arbejdsmiljøarbejdet, herunder for forebyggelses- og fastholdelsesindsatser i kommunerne.

§ 9 Indsats mod arbejdsrelateret stress

Der skal i MED-systemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress, jf. vedlagte protokollat om indsats mod arbejdsrelateret stress (bilag 1) ⁵.

Bemærkning:

Parterne henviser desuden til bestemmelserne i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø om enkelte påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø: stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet, uklare krav og modstridende krav i arbejdet og høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

§ 10 Samtale i forbindelse med livsfaser og livssituationer

Medarbejderen har ret til at anmode nærmeste leder om en samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for trivslen eller tilknytningen til arbejdspladsen. Drøftelsen kan i givet fald finde sted som en del af medarbejderudviklingssamtalen (MUS).

Bemærkning:

De kommunale arbejdspladser skal være attraktive arbejdspladser og kunne rekruttere og fastholde medarbejdere, også når medarbejdere befinder sig i forskellige livsfaser eller livssituationer.

Der kan være behov for, at leder og medarbejder drøfter gensidigt gode løsninger, der sikrer trivsel og tilknytning af medarbejderen og løsningen af kerneopgaven.

§ 11 Indsats mod arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden

Der skal i MED-systemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden, der udøves af personer, der ikke er ansatte, jf. vedlagte protokollat om "Indsats mod arbejdsrelateret vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen" (bilag 2) ⁶.

⁵ Af EU-aftalen mellem de sociale parter fra 2004 om workrelated stress fremgår det at: "Håndtering af problemer med arbejdsbetinget stress kan gennemføres indenfor arbejdspladsvurderingsprocessen, gennem separate stresspolitikker og/eller via særlige tiltag, der er målrettet identificerede stressfaktorer."

⁶ Af EU-aftalen mellem de sociale parter fra april 2007 om vold og chikane på arbejdspladsen fremgår det, at: "Virksomheder må have en tydelig erklæring, som angiver, at chikane og vold ikke tolereres." Den

Der kan være tale om fysisk vold eller psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane.

§ 12 Indsats mod krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem ansatte

Der skal i MED-systemet aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, der udøves mellem ansatte og mellem ledere og medarbejdere jf. vedlagte protokollat om ”Indsats mod arbejdsrelateret vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen” (bilag 2).

Bemærkning:

De to retningslinjer kan samles i en retningslinje, der omhandler indsatserne i både § 11 og i § 12.

§ 13. Håndhævelse af forpligtelserne vedr. aftaler om retningslinjer

Stk. 1

De almindelige samarbejds- og medindflydelsesregler om de centrale parter opgaver samt håndtering af uoverensstemmelser gælder også i forhold til bestemmelserne i denne aftales § 3, stk. 2, § 4, § 5, § 6, stk. 2, § 7, stk. 1, § 8 og § 9, dvs. i forhold til de bestemmelser, hvor MED- eller SU-systemet er tillagt en rolle i forhold til retningslinjer.

Bemærkning:

De almindelige regler er at finde i henholdsvis:

- Rammeaftale om medindflydelses- og medbestemmelse §§ 22 og 23.
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 28.

Stk. 2

Hvis en af parterne overtræder retningslinjer aftalt efter § 11 og § 12, eller hvis der ikke er opnået enighed om retningslinjer, jf. § 11 og § 12 og ledelsen efterfølgende ikke opfylder forpligtelsen jf. § 11 og § 12 gælder reglerne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 21 henholdsvis Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 29.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen træder i kraft XXX og erstatter Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet den 1. april 2015.

Stk. 2

gælder både for § 11 og for § 12.

Aftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den XXX

For KL

For Akademikerne

Bilag 1: Protokollat om indsats mod arbejdsrelateret stress

Parterne er enige om, at **Forhandlingsfællesskabet**, og KL med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Draft framework agreement on work-related stress" indgået mellem UNICE , CEEP og ETUC den 8. oktober 2004.

Formålet med dette protokollat er at give arbejdsgivere, ansatte og medarbejderrepræsentanter en ramme til at forebygge, identificere og håndtere arbejdsrelateret stress, herunder at øge opmærksomheden om arbejdsrelateret stress og tegn på arbejdsrelateret stress.

Parterne er enige om, at arbejdsrelateret stress rammer den enkelte medarbejder eller leder, men er et anliggende for hele arbejdspladsen. Det kan derfor forbedre arbejdsmiljøet, nedbringe sygefraværet, sikre effektivitet og skabe kvalitet i opgaveløsningen, hvis arbejdspladsen i tide forebygger, identificerer og håndterer arbejdsrelateret stress.

Ifølge dansk arbejdsmiljølovgivning har arbejdsgiveren ansvaret for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Det betyder, at arbejdsgiveren har pligt til at forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø, hvis det medfører risiko for medarbejderens sikkerhed og sundhed, herunder arbejdsrelateret stress. De ansatte skal medvirke til dette.

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forhold til det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes psykiske arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

Hvad er stress?

Stress er i sig selv ikke en sygdom, men en belastningsreaktion, der udgør en risikofaktor for en række sygdomme. Langvarig stress – en længerevarende tilstand af anspændthed og ublæst, dvs. uger til måneder – er forbundet med en øget risiko for flere sygdomme, herunder forhøjet blodtryk, hjertekarsygdom og depression. Også livskvaliteten og det almene velbefindende kan blive negativt påvirket af stress.

Det er væsentligt at skelne mellem kort- og langvarig stress. Kortvarig stress opstår typisk akut i pressede situationer og gør os i stand til at handle. Når stressbelastningen aftager vender kroppen tilbage til udgangspunktet. Langvarig stress opstår derimod, hvis stresspåvirkningen ikke aftager eller forsvinder, hvilket fratager kroppen muligheden for at restituere⁷.

Belastninger, der kan føre til stress, kan både stamme fra forhold i og uden for arbejdet⁸ eller en kombination. Det gør identifikation af arbejdsrelateret stress komplekst at arbejde med.

⁷ Sundhedsstyrelsens definition (2025)

⁸ Arbejdstilsynets hjemmeside om stress (2025)

Forebyggelse af arbejdsrelateret stress

Der er forhold på arbejdspladsen som kan have betydning for om ansatte udvikler en belastningsreaktion, der viser sig som arbejdsrelateret stress. Det kan handle om forskellige påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø fx den måde arbejdet er planlagt og tilrettelagt på, herudover enkelte påvirkninger som defineret i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø:

- stor arbejdsmængde og tidspres, forstået som at der er ubalance mellem det arbejde, der skal udføres og den tid der er til rådighed til at udføre arbejdet således, at der arbejdes intensivt herunder i højt tempo eller uden pauser til restitution, eller mange timer, som kan påvirke muligheden for restitution
- uklare og modstridende krav i arbejdet, forstået som at der er krav i arbejdet, som ikke er tydelige, eller som er uforenelige, herunder krav til arbejdsopgaver, kvalitetsniveau, arbejdsfunktion, ansvarsområder, arbejdsmetoder, arbejds gange, rollefordeling, tidsforbrug, arbejdstempo eller arbejdstid
- høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, forstået som arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd; håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med.

Når arbejdsrelateret stress skal forebygges, så sker det bedst i et samspil mellem flere niveauer i organisationen og gennem inddragelse af ledelse, medarbejdere, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljøorganisationen. Man kan med fordel arbejde med flere forskellige typer af indsatser og kombinere løsninger, der er rettet mod både et organisatorisk og individuelt plan.

På organisatorisk niveau kan forebyggelse fx ske ved at arbejdspladsen udover at udarbejde retningslinjer for at forebygge, identificere og håndtere stress jf. Aftale om trivsel og sundhed:

- prioriterer opgaven med at forebygge stress og kommunikerer det ud til hele organisationen
- integrerer forebyggelsen i det øvrige arbejdsmiljøarbejde fx gennem arbejdspladsvurderinger
- tilbyder efteruddannelse til ledere og medarbejdere med henblik på at øge opmærksomheden og forståelsen af psykisk arbejdsmiljø, herunder arbejdsrelateret stress

På ledelsesniveau kan forebyggelse fx ske ved at lederen:

- er med til skabe rammerne for et godt psykisk arbejdsmiljø, fx ved at have fokus på psykologisk tryghed
- inddrager medarbejderne i fordeling af arbejdsopgaver og arbejdstilrettelæggelse og giver dem mulighed for indflydelse på arbejdets udførelse
- støtter og anerkender medarbejderne
- er opmærksom på tegn på stress hos medarbejdere

På gruppeniveau kan forebyggelse fx ske ved at gruppen:

- løbende er opmærksomme på hvordan man kan støtte hinanden i hverdagen
- holder en god omgangstone og tager godt imod nye kolleger
- er med til skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, fx ved at have fokus på psykologisk tryghed

På individniveau kan forebyggelse fx ske ved at den enkelte ansatte:

- taler med sin leder om prioritering af opgaver
- er opmærksom på behov for restitution og pauser
- er opmærksom på symptomer på stress hos sig selv og kolleger

Identificering af arbejdsrelateret stress

På organisations- og arbejdspladsniveau kan indikationer på stress vise sig i form af fx højt sygefravær, høj personaleomsætning, hyppige personalekonflikter og krænkende adfærd, som kommer til ledelsens kendskab.

Symptomer på stress kan vise sig på forskellige måder hos den enkelte ansatte, og det kan derfor være komplekst at identificere stress. Det kan være vanskeligt for lederen, for kolleger og for den enkelte at opdage tegn på stress hos sig selv og andre, men en række psykiske, adfærdsmæssige og kropslige ændringer kan være tegn på stress - især hvis flere af dem optræder samtidig.

Psykiske symptomer kan fx være at den enkelte kan have sværere ved at koncentrere sig og er mere rastløs, trist, irritabel og sårbar over for kritik end sædvanligt.

Adfærdsmæssige symptomer kan fx være at den enkelte har mere sygefravær, optræder mere aggressivt, isolerer sig socialt og har søvnproblemer.

Fysiske symptomer kan fx være hjertebanken, søvnmangel og mangel på appetit.

Dette protokollat indeholder ikke en udtømmende liste over symptomer.

Håndtering af arbejdsrelateret stress

Ledelse, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljøorganisationen skal være klædt på til at håndtere ansattes stress, når det har betydning for medarbejderens trivsel og tilknytning til arbejdspladsen.

Ledelsen skal tage tegn på arbejdsrelateret stress alvorligt og i dialog med medarbejderen sætte ind med de nødvendige foranstaltninger for at bevare medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen.

De konkrete løsninger afhænger af de bagvedliggende årsager til den arbejdsrelaterede stress, men kan fx være prioritering og tilpasning af opgaver. Hvis den ansatte allerede er sygemeldt med arbejdsrelateret stress, skal arbejdspladsen tage de nødvendige skridt for at få medarbejderen godt tilbage.

Opfølgning på retningslinjer og tiltag mod stress

Når retningslinjer, jf. Aftale om trivsel og sundhed, er fastlagt og organisatoriske tiltag mod forebyggelse af stress er gennemført, bør disse gennemgås regelmæssigt for at vurdere om tiltagene stadig er tilstrækkelige og nødvendige.

København, den XXX

For KL

For Akademikerne

Bilag 2: Protokollat om indsats mod arbejdsrelateret vold og krænkende handlinger på arbejdspladsen

Indledning

Dette protokollat implementerer EU-aftale fra 2007 og omhandler kommunernes forpligtigelser til at:

- identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden, der udøves af personer, der ikke er ansatte
- identificere, forebygge og håndtere krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, der udøves mellem ansatte og mellem ledere og medarbejdere

Parterne er enige om, at Akademikerne og KL med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale ”Framework agreement on harassment and violence at work” indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE OG UEAPME den 26. april 2007.

Den danske arbejdsmiljølovgivning definerer i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og tilhørende vejledning arbejdsgiverens pligter i forhold til at sikre, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt i forhold til arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden fra borgere og i forhold til krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem ansatte.

Parterne er enige om, at det er uacceptabelt, at ansatte i forbindelse med deres arbejde udsættes for fysisk eller psykisk vold, trusler eller chikane fra borgere. Det skal forebygges, hvad enten det er i arbejdet med borgere eller i arbejdet med fx pårørende.

Parterne er ligeledes enige om, at det er uacceptabelt, at ansatte eller ledere og medarbejdere mobber eller chikanerer hinanden. Det skal forebygges, så der sikres en gensidig og respektfuld omgangsform på arbejdspladsen blandt ansatte på alle niveauer. Det bidrager til en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø og høj trivsel.

Det er arbejdsgiverens ansvar, men en fælles opgave for arbejdsgivere og medarbejdere at håndtere både arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden og krænkende handlinger internt på arbejdspladsen, da det kan have alvorlige helbredsmæssige, sociale og økonomiske konsekvenser.

Arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem ansatte kan potentielt set berøre alle arbejdspladser og alle medarbejdere, uanset arbejdspladsens størrelse, aktivitetsområde eller ansættelsesform. Visse grupper og sektorer kan dog have en højere risiko end andre. I praksis er det ikke alle arbejdspladser og alle medarbejdere, der berøres af problemet.

Formål:

Formålet med denne aftale er at:

- øge opmærksomhed og viden blandt arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter om arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden og om krænkende handlinger mellem ansatte på arbejdspladsen
- give arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter på alle niveauer nogle retningslinjer, med henblik på at identificere, forebygge og håndtere problemer med arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden og om krænkende handlinger mellem ansatte på arbejdspladsen

Beskrivelse af arbejdsrelateret vold og krænkende handlinger

Arbejdsrelateret vold kan antage mange forskellige former, men er altid uacceptabel. Borgere med særlige udfordringer har ikke nødvendigvis en intention om at udøve fysisk eller psykisk vold, herunder trusler og chikane, men arbejdsgiver har stadig en forpligtigelse til at identificere, forebygge og håndtere volden fx gennem konkrete arbejdsmiljøtiltag og faglige indsatser.

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane internt på arbejdspladsen er ligeledes uacceptabel. Ved krænkende handlinger forstås, at en eller flere ansatte groft eller flere gange udsætter en eller flere andre ansatte på arbejdspladsen for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.

Forebyggelse, identifikation og håndtering af problemer med chikane og vold

Forpligtelserne i forhold til indsatsen mod vold, mobning og chikane er beskrevet i §§ 11 og 12 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Udover at medvirke til at fastlægge retningslinjer på området, har kommunens øverste medindflydelsesudvalg til opgave, at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.

Hvis kommunen allerede har en politik og procedurer som lever op til kravene i dette protokollat, kan kommunen, på baggrund af en drøftelse i de øverste medindflydelsesudvalg, beslutte at lade denne være gældende ift. protokollatet.

Det kan reducere risikoen for arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden og for krænkende handlinger mellem ansatte internt på arbejdspladsen at øge opmærksomheden og udanne ledere og medarbejdere.

Krænkelsessager mellem ansatte

En passende procedure for håndtering af konkrete sager⁹ om mobning eller seksuel chikane internt på arbejdspladsen mellem ansatte kan bygge på følgende grundlæggende principper:

1. Det er i alle parter interesse at skride frem med fornøden diskretion for at beskytte alle involveredes værdighed og privatliv

⁹ Behandling af enkeltsager for så vidt angår disciplinærsager og evt. erstatning mv. vil fortsat være et anliggende for den forhandlingsberettigede organisation.

2. Der må ikke videregives oplysninger om den pågældende sag til parter, der ikke er involveret i sagen
3. Klager skal undersøges konkret og behandles uden unødigt ophold
4. Alle de involverede parter har ret til en saglig og fair behandling
5. Klager bør være underbygget af udførlige oplysninger
6. Falske anklager tolereres ikke og kan medføre disciplinære tiltag
7. Om nødvendigt ekstern bistand

Kommunen tager passende skridt overfor den forulempende part.

Kommunen tilbyder skadelidte den nødvendige støtte og om nødvendigt hjælp til at vende tilbage til arbejdet.

Voldgift og håndhævelse af forpligtigelser

Håndhævelsen af forpligtelserne i forhold til indsatsen mod vold, mobning og chikane er beskrevet i § 13, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

København, den XX

For KL

For Akademikerne

Bilag 7: Dialog om medarbejderes tilknytning til arbejdspladsen i forskellige livsfaser og livssituationer

De kommunale arbejdspladser skal være attraktive arbejdspladser og kunne rekruttere og tilknytte medarbejdere. Også når medarbejdere befinder sig i forskellige livsfaser eller livssituationer, der kan betyde udfordringer i arbejdslivet. Der kan derfor være behov for, at leder og medarbejder i fællesskab finder gode løsninger, der sikrer trivsel og tilknytning af medarbejderen og forebygger sygemeldinger. Det kan både være situationer, hvor medarbejderen ønsker at bidrage endnu mere på arbejdet eller påtage sig nye opgaver, men det kan også være, når der opstår livskriser som fx mistroivsel hos børn, overgangsalder med svære symptomer eller behov for ekstra hjælp til forældre.

Det kræver åbenhed hos medarbejderen at tage dialogen med sin leder i en situation, hvor medarbejderen måske har brug for en større grad af fleksibilitet i arbejdet. Lederen skal også være åben for at tage dialogen og føle sig klædt på til at tage samtalen og til at finde løsninger. Flexibilitet i arbejdstilrettelæggelsen for den enkelte medarbejder vil ofte involvere hele arbejdspladsen og kalder på en arbejdspladskultur, hvor ledelse og medarbejdere har dialoger om, hvad fleksibilitet betyder for arbejdsfællesskabet og kulturen.

Der findes allerede en lang række formaliserede rammer for, at ledere og medarbejdere kan tage dialogen fx medarbejderudviklingssamtaler, seniorsamtaler, sygefraværssamtaler, trivselsmålinger og arbejdspladsvurderinger.

Formålet med projektet er at understøtte en arbejdspladskultur, hvor der er den nødvendige viden og åbenhed, der gør, at ledere og medarbejdere rettidigt kan have dialoger om emner eller livssituationer, der kan være følsomme og have betydning for medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen og i fællesskab finde løsninger, der sikrer fortsat tilknytning.

Projektet kan fx udarbejde et videns- og inspirationsmateriale bl.a. ved at indhente gode erfaringer fra arbejdspladser og viden fra forskellige videnspersoner, ledere, medarbejdere og tilidsvalgte. Der kan også arbejdes med at afprøve tiltag i et antal kommuner

Inspirationsmaterialet vil fx kunne bringes ind i kommunens personalepolitiske drøftelser om at være en attraktiv arbejdsplads.

Projektet vil søge inspiration, viden og samarbejde med relevante aktører på området. Projektet finansieres af AUA-midler i alt 1,5 mio. kr.

Bilag 8: Justering af regler for anmeldelse af valg af (fælles)tillidsrepræsentanter

Følgende ændringer tilføjes i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse samt fælles vejledningstekst i MED-håndbogen.

Bemærkning til § 10, stk. 5:

Anmeldelse af valg samt indsigelse mod valg skal ske digitalt, fx pr. mail. Kommunen kan meddele organisationen, hvor anmeldelsen skal sendes til.

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune sker i overensstemmelse med bilag 18.

Fælles vejledningstekst i MED-håndbogen til § 10, stk. 5:

Valget af en tillidsrepræsentant er først gyldigt, når det er godkendt af organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for det af kommunen angivne sted. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor kommunen er blevet bekendt med valget.

Bemærkning til § 10, stk. 6:

Tillidsrepræsentanten vælges for en tidsafgrænset periode, der fastsættes af organisationen. Der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Hvis der ikke foretages en (gen)anmeldelse ved udløb af den tidsafgrænsede valgperiode, fortsætter tillidsrepræsentanten i funktionen, indtil ny (gen)anmeldelse er foretaget. Hvis tidsfristen er overskredet, kan kommunen anmode om, at der foretages en (gen)anmeldelse.

I forbindelse med bemærkning til § 10, stk. 6 slettes følgende i den fælles vejledningstekst i MED-håndbogen:

Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke – ved tillidsrepræsentantens genvalg – nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for kommunen. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, bør der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Bemærkning til § 12, stk. 1:

Anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail. Kommunen kan meddele organisationen, hvor anmeldelsen skal sendes til.

Bemærkning til § 12, stk. 2:

Anmeldelse af valg ska ske digitalt, fx pr. mail. Kommunen kan meddele organisationen, hvor anmeldelsen skal sendes til.

Bemærkning til § 12, stk. 5:

Tilkendegivelse af ønske om at gøre brug af ret til valg iht. stk. 5 samt anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail. Kommunen kan meddele organisationen, hvor anmeldelsen skal sendes til.

Samme ændringer gennemføres i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 1, stk. 5 og 6, § 3, stk. 1 og 2.

Bilag 9: Vedtægter for AKUT-fonden

I medfør af § 15, stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 9, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ har Regionernes Lønnings- og Takstnævn, KL, Akademikerne og Forhandlingsfællesskabet aftalt følgende vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT).

§ 1. Fondens beliggenhed

Uddannelsesfonden er etableret som en selvstændig funktion i KL's lokaler. Brevveksling fra fonden sker i dennes navn.

§ 2. Fondens indtægter og udgifter

Stk. 1.

Kommuner og regioner indbetaler til uddannelsesfonden et bidrag pr. præsteret arbejdstime, jf. protokollat til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Fondens midler anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentantens deltagelse i aktiviteter efter § 15 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 9 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Stk. 2.

De bidrag, der fremgår af det til enhver tid gældende protokollat til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg indbetales fra kommunerne og regionerne til AKUT-fonden henholdsvis 1. januar og 1. juli i hvert overenskomstår (1. april - 31. marts).

Indbetalingen sker på baggrund af en løbende optælling af de ATP-pligtige timer i de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet, dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af de berørte kommuner og regioner.

Stk. 3.

De til enhver tid tilstedeværende likvide midler anbringes på giro- og/eller bankkonto i fondens navn. Udgifterne til fondens administration, herunder udgifterne til revisionen af fondens regnskab, afholdes af de indbetalte bidrag med påløbne renter, inden udlodning finder sted til de forhandlingsberettigede personaleorganisationer. Disposition over fondens giro- og bankkonti kræver underskrift af to personer, som er bemyndiget hertil, jf. § 4, stk. 2, nr. 3.

Stk. 4.

De til fonden indbetalte midler – med tillæg af renter og med fradrag af administrationsbidrag (jf. stk. 3) – anvises til den enkelte personaleorganisation senest én måned efter indbetalingen

1. januar og senest 2 måneder efter indbetalingen 1. juli. Efter aftale med den berørte personaleorganisation kan indbetaling dog ske til vedkommende hovedorganisation.

§ 3. Fondens regnskab og revision

Stk. 1.

Fondens regnskabsår er kalenderåret.

Stk. 2.

Senest den 1. juli hvert år sender de personaleorganisationer, henholdsvis hovedorganisationer, som har modtaget midler (jf. § 2, stk. 4), til fonden et regnskab over anvendelsen af de i det foregående regnskabsår modtagne midler, jf. § 2, stk. 1. Den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe, jf. § 4, stk. 1, kan stille krav til regnskabsaflæggelsens form og indhold. Regnskaberne skal være revideret af en statsautoriseret eller registreret revisor, medmindre det beløb, der af fonden er udbetalt i det foregående regnskabsår, er under kr. 30.000.

Stk. 3.

- 1) Revisionen af fondens regnskab varetages af et statsautoriseret revisionsselskab, som der er enighed om mellem parterne.
- 2) Det reviderede regnskab sendes til den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe (jf. § 4, stk. 2) senest den 1. maj hvert år.

§ 4. Tilsyn med Fonden

Stk. 1.

I medfør af KTO-forliget pr. 1. april 1995 er der nedsat en sekretariatsmæssig koordineringsgruppe med deltagelse fra Forhandlingsfællesskabet, Regionernes Lønnings- og Takstnævn og KL. Pr. 1. april 2026 er Akademikerne indtrådt i koordineringsgruppen.

Stk. 2.

I relation til denne aftale er det koordineringsgruppens opgave

- 1) at føre tilsyn med fondens virksomhed,
- 2) at godkende et årligt budget for fondens administration, herunder at fastsætte et á conto administrationsbidrag, jf. § 2, stk. 3,
- 3) at give underskriftsbemyndigelse til disposition over fondens giro- og bankkonti, jf. § 2, stk. 3,
- 4) at have indseende med anvendelse af fondens midler, jf. § 2, stk. 1,
- 5) at godkende det i § 3, stk. 3, nævnte regnskab.

Stk. 3.

Selskabsretligt tegnes fonden af en af KL og RLTN udpeget repræsentant, en repræsentant for Akademikerne og formanden for Forhandlingsfællesskabet.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse af vedtægterne

Stk. 1.

Vedtægterne træder i kraft den 1. april 2026.

Stk. 2.

Vedtægterne af 1. april 2015 for AKUT ophæves.

Stk. 3.

Hvis både Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg opsiges af en eller flere af dennes parter, jf. § 24 (KL) / § 23 (RLTN) i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 30 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, betragtes vedtægterne i relation til den (de) opsigende part(er) automatisk som opsagt til udløb pr. samme dato som Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Bilag 10: Ændringer i opsigelsesbestemmelse i overenskomster

Parterne er enige om, at de relevante bestemmelser vedrørende opsigelse i overenskomsterne redigeres med afsæt i nedenstående:

Bestemmelse med organisationshøring

§ X. Opsigelse og bortvisning

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked eller påtænkt bortvisning. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Organisationen underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

[Organisationspecifikke oplysninger]

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelsen finder sted, såfremt organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For ansatte på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Fristen forlænges med eventuelle sønehelligdage.

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

[Organisationspecifikke oplysninger]

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 7

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, eller at bortvisningen er uberettiget. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Stk. 8

Opnås der ikke enighed ved forhandling iht. stk. 7, kan organisationen kræve sagen vedr. rimeligheden af afskedigelsen eller bortvisningens berettigelse indbragt for et afskedigelsesnævn. Det er en betingelse for at indbringe en sag vedr. rimeligheden af en afskedigelse, at den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor den uansøgte afskedigelse meddeles. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 9

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem organisationen og KL aftales forhandling med henblik på at få sagen forliget, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

Bemærkning:

Overenskomstens parter kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx. i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller en straffesag. Parterne er samtidig enige om, at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 10

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af organisationen, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om arbejdsretten og voldgiftsretter, kap. 2.

Overenskomstens parter kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af KL og 1 medlem udpeges af [organisationen], eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 11

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens § 3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller kommunens forhold.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 12

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

Bestemmelse uden organisationshøring

§ X. Opsigelse og bortvisning

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

[Organisationspecifikke oplysninger]

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold, eller at bortvisningen er uberettiget.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Opnås der ikke enighed ved forhandling iht. stk. 4, kan organisationen kræve sagen vedr. rimeligheden af afskedigelsen eller bortvisningens berettigelse indbragt for et afskedigelsesnævn. Det er en betingelse for at indbringe en sag vedr. rimeligheden af en afskedigelse, at den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor den uansøgte afskedigelse meddeles. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem organisationen og KL aftales forhandling med henblik på at få sagen forligt, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

Bemærkning:

Overenskomstens parter kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx. i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller en straffesag. Parterne er samtidig enige om, at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af organisationen, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Overenskomstens parter kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af KL og 1 medlem udpeges af [organisationen], eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens § 3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller kommunens forhold.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

Bilag 11: AUA bilag G-1

FORDELING OG BEREGNING AF MIDLER

Beregning iht. SBG26, version III pr. 31.03.2026

Økonomisk ramme

Lønsum på KL's område i alt pr. 1.4. 2026:	231.165.434.000 kr.
--	---------------------

I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på Forhandlingsfællesskabets og Akademikernes område (0,031% af lønsummen) pr. år 71.661.285 kr.

§	Aktivitet	I alt, kr.
§3	Politisk møde om tendenser og udfordringer på det kommunale arbejdsmarked	50.000
§5	Fremfærd (Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen)	19.500.000
	Bestyrelsen	3.900.000
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Børn	4.800.000
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Sundhed & Ældre	3.300.000
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Særlige behov	3.200.000
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Borger	2.400.000
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Bruger	1.900.000
§6	Overenskomstafaltede projekter, v. OK-parter	13.000.000
	Overenskomstafaltede tværgående projekter	5.500.000
§7	Væksthus for Ledelse	8.300.000
§8	Lederweb	1.400.000
§9	Viden på Tværs	5.300.000
§10	Råd og Udvalg	8.000.000
§11	Bufferpulje	566.285
§12	Revision	45.000
	Centrale sekretariatsaktiviteter (KL/FF/Akademikerne)	10.000.000
	I alt til udviklingsmæssige aktiviteter	71.661.285,00

AUA bilag G2

Bilag 12: AUA bilag G-2

Fordeling af § 6 projekter.

	Projekttitel	Sum
	Forhandlingsfællesskabet/Akademikerne	
1	Udvidelse af projekt om website om uddannelse og kompetence	1.500.000
2	Fritvalg: evt. vejledning og kommunikation	1.200.000
3	Sammen mod vold, trusler og chikane	2.000.000
4	Arbejdsmiljø - livsfase	1.500.000
5	Lancering af aftalen om trivsel og sundhed	1.000.000
6	En fælles start for de nye aftaler om den lokale løndannelse	750.000
7	Forenkling og ensretning af generelle aftaler	1.500.000
8	Aftale om decentral arbejdstid - modernisering af eksempler	1.000.000
9	Projekt om afdækning af timelønnede og små deltidsansættelser	500.000
10	God ledelse og lederliv i balance	2.000.000
	Sum	12.950.000
		-
	OK-projekter i alt, kr.	

Bilag 13: Aftale mellem KL og Akademikerne om generelle aftaler der ikke er åbnet efter OK24

§ 1 Afgrænsning

KL og Akademikerne er enige om, at generelle aftaler, som KL har indgået med Forhandlingsfællesskabet, og som AC har været omfattet af inden OK26, fortsat er gældende med Akademikerne som selvstændig part.

§ 2 Opsigelse af generelle aftaler

KL og Akademikerne kan opsige hver af de af § 1 omfattede aftaler skriftligt med 3 måneders varsel, medmindre andet opsigelsesvarsel fremgår af den enkelte aftale, dog tidligst til den 31. marts 2029.

§ 3 Påtaleret

Akademikerne har selvstændig påtaleret i hver af de af § 1 omfattede aftaler i kraft af Hovedaftalen mellem KL og Akademikerne.

§ 4 Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. april 2026.

§ 5 Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2029.

Bilag 14: Funktionsløn om miljø. Og naturbeskyttelse i Overenskomst for bygningskonstruktører

Ny bestemmelse i §5 – funktionsløn om miljø. Og naturbeskyttelse i Overenskomst for bygningskonstruktører

[O.26] Gældende fra 1. april 2027:

Stk. 2 - Miljø- og naturbeskyttelse

Til ikke-ledende ansatte, der arbejder med miljø- og naturbeskyttelse, ydes med virkning fra 1. april 2027 et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 9.000 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Miljø- og naturbeskyttelse

Bemærkning:

Tillægget ydes til ansatte i kommunens tekniske forvaltning (der kan være forskellige titler/betegnelser på denne forvaltning i kommunerne), som er ansat til at varetage opgaver indenfor miljøbeskyttelsesloven, naturbeskyttelsesloven, vandforsyningsloven og miljøtilsynsbekendtgørelsen, herunder tilsynsopgaver i relation til grund- og spildevand, jordforurening, vandløbsloven samt miljøtilsyn med virksomheder og husdyrbrug. Der sondres ikke mellem myndigheds- og driftsopgaver. Tillægget omfatter ikke ledere, ligesom forsyningsvirksomheder mv. ikke er omfattet af tillægget.

[O.26]

Bilag 15: Omlægning af pensionstillæg

OK26 - 53.01

§ 11

Stk. 9 - fra 1. april 2026 – 31. december 2027

For specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger indbetales endvidere årligt 4.000 kr. (31/3 2000-niveau) som bidrag til en supplerende forsikringsmæssig pensionsordning til PFA. Bidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

De specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger, der indbetaler beløbet til en ordning i Sampension pr. 31. marts 2021, skal fortsat indbetale til denne ordning. Dette gælder også ved stillingsskifte inden for KL's forhandlingsområde. De tandlæger, som var ansat i kommuner pr. 31. marts 1981, og som ikke opfylder forudsætningerne for oprettelse af pensionsordning, bevarer fortsat de oprettede pensionsordninger som personlige ordninger.

Stk. 9a - fra 1. januar 2028

For specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger, ansat i kommunen før 1. januar 2028, og som skriftligt til ansættelsesmyndigheden har anmodet om indbetaling til pension, jf. § 11, stk. 11, indbetales fortsat årligt 4.000 kr. (31/3 2000-niveau) som bidrag til en supplerende forsikringsmæssig pensionsordning til PFA. Bidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

De specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger, der får indbetalt beløbet til en ordning i Sampension pr. 31. marts 2021, skal fortsat indbetale til denne ordning. Dette gælder også ved stillingsskifte inden for KL's forhandlingsområde. De tandlæger, som var ansat i kommuner pr. 31. marts 1981, og som ikke opfylder forudsætningerne for oprettelse af pensionsordning, bevarer fortsat de oprettede pensionsordninger som personlige ordninger.

53.02

§ 6. Supplerende pension

Stk. 1 - fra 1. april 2026 – 31. december 2027

For specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger indbetales endvidere årligt 4.000 kr. som bidrag til en supplerende forsikringsmæssig pensionsordning til PFA-PENSION, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø, eller til den pensionsordning, som den pågældende i øvrigt indbetaler supplerende pension til. Bidraget indbetales månedsvis forud samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

De specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger, der indbetaler beløbet til en ordning i Sampension pr. 31. marts 2021, skal fortsat indbetale til denne ordning. Dette gælder også ved stillingsskifte inden for KL's forhandlingsområde.

Stk. 1a - fra 1. januar 2028

For specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger ansat i kommunen før 1. januar 2028 og som skriftligt til ansættelsesmyndigheden har anmodet om indbetaling til pension, jf. § 3, stk. 2 i Rammeaftale om supplerende pension, indbetales fortsat årligt 4.000 kr. som bidrag til en supplerende forsikringsmæssig pensionsordning til PFA, eller til den pensionsordning, som den pågældende i øvrigt indbetaler supplerende pension til. Bidraget indbetales månedsvis forud samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

De specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger, der indbetaler beløbet til en ordning i Sampension pr. 31. marts 2021, skal fortsat indbetale til denne ordning. Dette gælder også ved stillingsskifte inden for KL's forhandlingsområde.

Stk. 2

I øvrigt gælder Rammeaftale om Supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension.

Stk. 3

Lokal løndannelse kan anvendes i overensstemmelse med vilkårene i rammeaftalen om supplerende pension.

Bemærkning:

Tjenestemænd har ret til at få foretage en forhøjet løbende pensionsindbetaling, jf. Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd m.fl. (23.10).

Stk. 4

Hvis der er aftalt højere individuel arbejdstid, indbetales supplerende pensionsbidrag for den del af aflønningen, der overstiger 1446/1446, svarende til overenskomstgruppens pensionsprocent.

Bilag 16: Omkostningsbilag

	apr-26	okt-26	jan-27	apr-27	okt-27	jan-28	apr-28	okt-28	jan-29	I alt
Bæredygtig og fleksibel løndannelse			0,05	0,09						0,14
Generelle lønstigninger	2,20	0,70			0,70		1,60	0,70	0,16	6,06
Etablering af fritvalg mv						0,26			- 0,16	0,10
Organisationsmidler	0,01			1,99						2,00
Øvrige formål	0,13			0,05						0,18
Reguleringsordning		- 0,04			0,05			0,00		0,01
Reststigning	0,20		0,20			0,20				0,60
I alt	2,54	0,66	0,05	2,33	0,75	0,46	1,60	0,70	0,00	9,09
Pr år	3,20		3,13			2,76				9,09

Bæredygtig og fleksibel løndannelse pr. 1. april 2027 afspejler midler, der tilfalder medarbejdere på Akademikerne's forhandlingsområde.

Øvrige formål pr. 1. april 2026 afspejler forbedringer af barselsvilkår og fravær ved barns sygdom, hvor det er aftalt at regne på tværs af hele det kommunale arbejdsmarked.

Bilag 17: Omkostningsbilag puljer

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum ansat	Sum
Bibliotekarere (tj.mænd) incl. ledere	14	8,48	2,0	0,17
Tandlæger, KL	944	814,42	2,0	16,29
Akademikere, KL	24.811	17.605,75	2,0	352,12
Speciallægekonsulenter	2	2,57	2,0	0,05
Lærere og pæd. ledere, Sankt Annæ gymn.	99	75,08	2,0	1,50
Kommunallæger	41	49,85	2,0	1,00
Tandlægekonsulenter	4	6,10	2,0	0,12
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	10.427	5.786,76	2,0	115,74
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere KL	697	530,68	2,0	10,61
I alt	37.039	24.880	2,0	497,59

Øvrige puljer

Lederpulje	24,16
Puljer i alt	521,75

Udgifter	Puljeforbrug		
	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Fritvalg	491,80	94,26	1,98
Arbejdstidsforbedringer	4,21	0,81	0,02
Ledere	25,74	4,93	0,10
I alt	521,75	100,00	2,10

OK26

KL

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
+45 3370 3370
www.kl.dk

Akademikerne 

Akademikerne
Nørre Voldgade 106
1358 København K
+45 3369 4040
www.akademikerne.dk

Forsidefoto: www.istockphoto.com