



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

Februar 2026



Forhandlings
fællesskabet

KL

KL

Forhandlingsfællesskabet

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

25. februar 2026

Indholdsfortegnelse

1.	Løn generelt	7
1.1.	Generelle lønstigninger	7
1.2.	Reguleringsordningen.....	7
2.	Bæredygtig og fleksibel løndannelse.....	8
2.1.	Midler til lokal løndannelse.....	8
2.2.	Pulje målrettet rekruttering	9
2.3.	Pulje målrettet kommunale ledere	9
2.4.	Pulje til de lavest lønnede.....	9
2.5.	Pension til elever.....	10
2.6.	Organisationsmidler	10
2.7.	Garantiordninger	10
2.8.	En velfungerende lokal løndannelse.....	12
3.	Fritvalgsordning.....	14
4.	Barns sygdom.....	16
5.	Fravær af familiemæssige årsager.....	17
6.	Arbejds miljø og trivsel	18
6.1.	Fornytt Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne	18
6.2.	Periodeprojekt om kommunernes arbejde med sundhed og trivsel.....	18
6.3.	Dialog om medarbejderes tilknytning til arbejdspladsen i forskellige livsfaser og livssituationer.....	19
6.4.	SPARK videreføres og videreudvikles i perioden 2026 – 2029	19
6.5.	Sammen mod vold, trusler og chikane	19
6.6.	Fokus på kompetenceudvikling i psykisk arbejds miljø.....	20
7.	Uddannelse og kompetenceudvikling.....	20
7.1.	Fokus på ansættelse og uddannelse af elever.....	21
7.2.	Mere viden og bedre overblik over uddannelsesmuligheder	21
7.3.	Inddragelse og kompetenceudvikling ifm. ny digital teknologi.....	22
8.	Den danske model.....	22
8.1.	Anmeldelse af valg og genvalg af (F)TR	22
8.2.	Harmonisering af regler for Frederiksberg Kommune.....	22
8.3.	AKUT-fonden.....	23
8.4.	Regulering af AKUT-bidraget.....	23

8.5.	Udvidelse af Udviklingsfond på det kommunale område.....	23
8.6.	Mulighed for mægling.....	23
9.	Videreførelse af En fremtid med fuldtid.....	23
10.	Timelønnede og små deltidsansatte.....	25
11.	Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler.....	26
12.	Forenkling og ensretning af de generelle aftaler	26
13.	Tryghedspuljen.....	27
14.	Håndtering af faglig voldgiftskendelse om honorering af over/-merarbejde for deltidsansatte	28
15.	Ændringer i opsigelsesbestemmelse i overenskomster	28
16.	Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter.....	29
16.1.	Evaluerings af Fremfærd.....	29
17.	Aftale om kontrolforanstaltninger.....	29
18.	Drøftelser om spørgsmål vedrørende reguleringen af arbejdstid.....	30
19.	Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder..	30
20.	Skærpelse af Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer	30
21.	Provenu ATP-lønsum.....	31
22.	Lønfrigivelse.....	31
23.	Omkostningsbilag.....	31
24.	Forbeholdskrav	31

Bilag

Bilag 1: Reguleringsordning.....	33
Bilag 2: En bæredygtig og fleksibel løndannelse i kommunerne	38
Bilag 3: Pulje målrettet rekruttering.....	40
Bilag 4: Pulje målrettet kommunale ledere.....	41
Bilag 5: God ledelse og et lederliv i balance.....	42
Bilag 6: Pension til elever	43
Bilag 7: Tilpasninger i aftaler om lokal løndannelse.....	44
Bilag 8: Aftale om fritvalgsordning.....	60
Bilag 9: Overgangsordning og konsekvenser for aftaler som følge af Aftale om fritvalgsordning	83
Bilag 10: Fravær af familiemæssige årsager	85
Bilag 11: Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne	96
Bilag 12: Dialog om medarbejderes tilknytning til arbejdspladsen i forskellige livsfaser og livssituationer.....	112
Bilag 13: Justering af regler for anmeldelse af valg af (fælles) tillidsrepræsentanter	113
Bilag 14: Vedtægter for AKUT-fonden.....	115
Bilag 15: Årlige merudgifter som konsekvens af deltidsafgørelsen.....	118
Bilag 16: Ændringer i opsigelsesbestemmelse i overenskomster.....	120
Bilag 17: AUA Bilag G-1	126
Bilag 18: AUA Bilag G-2	127
Bilag 19: Omkostningsbilag.....	128

Tid	Den 25. februar 2026
Sted	København
Emne	Overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2026
Delta- gere	Repræsentanter for Forhandlingsfællesskabet og repræ- sentanter for KL

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem KL og Forhandlingsfællesskabet 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.

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.⁷
- 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. Parterne er enige om, at en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse bygger på en række hensyn og principper, jf. bilag 2.

Nedenstående initiativer skal understøtte en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse.

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 jf. aftaler om 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. Pulje målrettet rekruttering

Kommunerne står overfor rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer nu og i de kommende år. Parterne er enige om, at pr. 1. april 2027 målrettes 307 mio. kr. til grupper, hvor der er konstateret en fremtidig mangelsituation.

Fordelingen af midler sker på baggrund af Finansministeriets rapport om ”Mekaniske fremskrivninger af udbud af og efterspørgsel efter velfærdsmedarbejdere”, som indgår i Statistikudvalget på det offentlige områdes statusrapport fra november 2025. Fordelingen fremgår af bilag 3.

Den konkrete udmøntning af elementerne aftales med de respektive organisationer ved organisationsforhandlingerne.

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.

Parterne ønsker derfor at prioritere 0,12 pct. af den økonomiske ramme til de kommunale ledere. Midlerne fordeles efter bilag 4.

God ledelse og lederliv i balance

Parterne er enige om at igangsætte et projekt om god ledelse og lederliv i balance, jf. bilag 4.

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

2.4. Pulje til de lavest lønnede

Parterne er enige om at afsætte 0,045 pct. pr. 1. april 2027 til at hæve grundsatserne for løntrin 13-16 med 1.801,92 kr. årligt (1.116 kr. 31.03.2000- niveau).

2.5. Pension til elever

Med virkning fra 1. april 2027 er parterne enige om at prioritere midler til pension til elevgrupper, som i dag ikke har pension. Midlernes fordeling fremgår af bilag 6, og udmøntes ved organisationsforhandlingerne efter følgende prioriteret rækkefølge:

- Der aftales pension til elevgrupper, som i dag ikke har pension.
- Beskæftigelsespensionskarens fjernes for elever, som måtte have dette.
- Alderspensionskarens for elever, som har pension i dag, nedsættes til enten 21 eller 18 år.

Pensionen ydes til eleverne med virkning fra den 1. i den efterfølgende måned efter eleven er fyldt det pensionsgivende år. En tredjedel af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget.

Omkostningerne er opgjort til en årlig merudgift på 0,035 pct., der finansieres af rammen.

Parterne er enige om i 2026 at drøfte muligheden for, at FGU-elever ydes pension. Måtte dette ikke kunne lade sig gøre, er parterne enige om, at afsatte midler til FGU-elever prioriteres til elevgruppen på anden vis.

2.6. Organisationsmidler

Der afsættes 2,0 pct. af lønsummen pr. 1. april 2027 til udmøntning ved organisationsforhandlingerne. Af disse finansieres omkostninger jf. bilag 15.

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 med et ensartet kronebeløb til grundlønningerne på overenskomstområdet.

2.7. Garantiordninger

Forsøgsordning med lokallønsgaranti

Parterne er enige om, at der for OK26-perioden gælder en midlertidig forsøgsordning, hvor den nuværende lokallønsandel opgøres og sikres ud fra følgende fremgangsmåde:

- Udviklingen i lokallønsandel måles for perioden fra november 2025 til november 2028.

- Lokallønsandelen opgøres opdelt på fire hovedgrupper (kar), svarende til Forhandlingsfællesskabets valggrupper; FKK, FOA, SHK og OAO. Den endelige inddeling af grupper forhandles blandt Forhandlingsfællesskabets valggrupper og afsluttes senest den 1. april 2027, hvor den meddeles KL. Hvis KL ikke indenfor 4 uger har gjort indsigelse, lægges fordeling til grund for opgørelsen af lokallønsgarantien.
- Lokallønsandelen opgøres som den samlede værdi af lokallønstillæg for gruppen i forhold til gruppens samlede nettoløn (lokale tillæg/samlet nettoløn *100).
- Opgørelsen foretages, når data for november 2028 er kendt, og udarbejdes af KRL til brug for parterne.
- Hvis én eller flere af de fire hovedgrupper har haft en negativ udvikling i lokallønsandelen i perioden, som er større end 0,2 pct. point, vil der – medmindre andet aftales mellem parterne – ske en automatisk opfyldning for gruppen fra trukket 0,2 pct. point.
- Opfyldningen vil ske som led i OK29 for hele hovedgruppen, fordeles på de enkelte organisationsborde (alle grupper får samme andel som hovedgruppen, medmindre andet aftales) og finansieres kollektivt af de grupper, der er omfattet af forsøgsordningen via rammen.

Forlængelse af suspension af garantiordninger med henblik på at aftale nye ordninger

Parterne er enige om at forlænge den med trepartsaftalen aftalte suspension af gennemsnitslønsgarantien frem mod næste overenskomstfornyelse. Hovedparten af de afsatte trepartsmidler anvendes til lokal løn i alt 382 mio. kr. og parterne er derfor enige om, at udmøntningsgarantien suspenderes ved OK26.

Der igangsættes i perioden et fælles arbejde om grundlag og indhold i nye garantiordninger. Arbejdet afsluttes senest med udgangen af juni 2028 med henblik på at opnå enighed om nye ordninger og dermed skabe et fundament for forhandlinger ved overenskomstfornyelsen 2029.

Parterne er enige om, at arbejdet i perioden tager udgangspunkt i de forskellige hensyn, parterne har i etableringen af nye garantiordninger, herunder bl.a.:

- Hensynet til, at nye og eksisterende lokallønsmidler afsat fra rammen sætter sig varigt i løndannelsen (herunder i forhold til grupper).
- Hensynet til kommunernes mulighed for at anvende lokal løn til at håndtere opgaveændringer, opgaver af midlertidig karakter, strukturelle forandringer, reformer m.m.
- Hensynet til at kunne anvende lokal løndannelse fleksibelt på tværs af og indenfor grupper.
- Hensynet til, at der kan aftales forlodsfinansiering af lokal løn generelt og/eller ved organisationsbordene.

- Hensynet til, at nye ordninger giver en reel garanti, baseret på en automatik, medmindre der aftales andet.
- Hensynet til, at nye ordninger er robuste over for strukturforandringer, herunder betydelige ændringer i personalesammensætningen, konjunkturforandringer (reststigning) m.m.
- Hensynet til, at ordningerne er administrerbare.

Grundlaget for det fælles arbejde om nye garantiordninger baserer sig på:

- Aftalen om udmøntningsgaranti
- Aftalen om gennemsnitsløngaranti
- "Forsøgsordning med lokallønsgaranti" (aftalt midlertidigt ved OK26)
- Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår fra december 2023

Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk. De af trepart afsatte 382 mio. kr. til lokal løndannelse holdes ude af den teknisk beregnede garantiløn.

Fælles vidensgrundlag om lokal løndannelse

Parterne er enige om, at der er behov for øget gennemsigtighed og et bedre fælles vidensgrundlag om udviklingen i den lokale løndannelse.

Derfor vil KL og Forhandlingsfællesskabet i perioden drøfte udviklingen af lokal løndannelse, gøre status og belyse eventuelle tendenser.

Drøftelserne vil afdække, hvordan den lokale løndannelse udvikler sig over tid for alle grupper, og i hvilket omfang de afsatte midler bidrager til den samlede lønudvikling. Som grundlag for drøftelserne udarbejdes et datagrundlag, der belyser udviklingen i lokalløn opdelt på de grupper og undergrupper heri, der indgår i den midlertidige ordning, og parterne kan aftale at supplere med andre relevante data, der kan kvalificere drøftelserne om lokal løndannelse.

Formålet er at skabe et mere oplyst og fælles afsæt for dialog mellem de centrale parter og dermed styrke grundlaget for en konstruktiv udvikling af den lokale løndannelse.

2.8. En velfungerende lokal løndannelse

En velfungerende lokal løndannelse er et vigtigt element i en bæredygtig og fleksibel løndannelse. KL og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet er derfor enige om at foretage en række ændringer og en harmonisering af aftalerne.

Formålet er at understøtte de lokale forhandlinger ved at skabe mere enkle og gennemskuelige processer og et styrket fokus på forhandlinger om løn.

Det omfatter bl.a.:

- Nye rammer for tidsfrister mv. til brug for lokale forhandlinger

- Udlevering af oplysninger i forbindelse med nyansættelser og årlige lønforhandlinger
- Fornyelserne i aftalernes opbygning mv.

Følgende aftaler om lokal løndannelse harmoniseres efter bilag 7:

- 09.01 Fællesaftale om lokal løndannelse
- 09.02 Aftale om lokal løndannelse for social og sundhedspersonale
- 09.03 Forlængelse af Aftale om lokal løndannelse lærere m.fl.
- 09.04 Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartelletts område
- 09.06 Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område
- 09.07 Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område
- 09.08 Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området

Kapitel 1 om anvendelsesområde fastholdes i alle ovenstående aftaler.

Bestemmelser om hhv. elever og tjenestemænd i ovenstående aftaler fastholdes, om end der kan ske sproglige konsekvensrettelser i redigeringsfasen.

Parterne er enige om, at de nye aftaler træder i kraft 1. april 2027.

Parterne anbefaler, at der lokalt tages initiativ til forhandlinger om nye rammer for de lokale forhandlinger jf. § 3, stk. 1, i bilag 7. De lokale parter opfordres i denne forbindelse til at indlede disse (gen)forhandlinger i god tid, så rammerne for de lokale forhandlinger efter aftalerne om lokal løndannelse kan være på plads senest den 1. april 2027. Dette sker med henblik på at sikre en smidig overgang, idet de eksisterende lokale procedureaftaler bortfalder den 31. marts 2027

En fælles start for de nye aftaler om den lokale løndannelse

Parterne er enige om at igangsætte initiativer, der skal understøtte overgangen til det nye grundlag for lokal løndannelse.

Det sker bl.a. ved:

- Styrket fælles kommunikation som led i at understøtte aftalens implementering.
- De centrale parter drøfter i perioden:
 - De lokale erfaringer med de nye aftaler om lokal løndannelse med henblik på at få fælles viden og indsigt i de lokale processer og forhandlinger.
 - Hvordan de centrale parter kan bidrage til en mere velfungerende lokal løndannelse.

Der afsættes 0,75 mio. kr. til projektet, som finansieres af AUA midler.

Justering af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

I relation til ændringer i aftaler om lokal løndannelse er parterne 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 nyansættelser. 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.

3. Fritvalgsordning

Parterne er enige om at etablere en fritvalgsordning på det kommunale arbejdsmarked med virkning fra 1. januar 2028, jf. bilag 8 ”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 fritvalsperioden 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.

Drøftelser i perioden

Parterne er enige om, at elever i udgangspunktet omfattes af aftalen. Parterne drøfter konkret, hvordan fritvalsordningen kan håndtere elever der overgår fra endt elev-/praktiktid til ansættelse. Drøftelserne tager udgangspunkt i 6. ferieugeaftalens § 29.

Parterne er enige om, at særlige grupper, herunder medarbejdere ansat i henhold til Aftale om socialt kapitel, 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 fritvalsordningen.

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 fritvalsordningen.

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 9 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 10.

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 11.

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 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 12.

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. 21.

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. Indsat-

sen 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.

7. Uddannelse og kompetenceudvikling

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at løbende uddannelse og kompetenceudvikling er en forudsætning for at sikre, at medarbejdere har de rette kompetencer til at kunne løse opgaverne effektivt og med høj kvalitet i et arbejdsliv præget af betydelig udvikling, herunder implementeringen af nye teknologiske løsninger og kunstig intelligens.

Uddannelse og kompetenceudvikling kan ske på mange forskellige måder. Det omfatter formelle uddannelser og eftervidereuddannelse som diplom- og akademiuddannelser, erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser, uddannelse til professionsniveau samt andre anerkendte kvalifikationer, ligesom det kan være kompetenceudvikling gennem praksisnære lærings- og uddannelsesformer.

Parterne er enige om, at Aftale om kompetenceudvikling udgør en del af rammerne, og er det naturlige udgangspunkt, for dialog om faglig udvikling, herunder uddannelse og kompetenceudvikling.

Kommunerne arbejder allerede i dag ambitiøst med at sikre rette uddannelses- og kompetenceniveau for medarbejderne, men oplever også en række barrierer forbundet hermed.

KL, Forhandlingsfællesskabet og de faglige organisationer har derfor indgået en række aftaler og etableret indsatser, der understøtter kommunernes arbejde med gennemførelse af kompetenceudvikling og uddannelse, herunder Den Kommunale Kompetencefond, Ufaglært til Faglært-puljen og Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling, som har bidraget til at øge og intensivere de lokale arbejdspladser arbejde med uddannelse og kompetenceudvikling.

For fortsat at sikre medarbejdernes løbende uddannelse og kompetenceudvikling er parterne enige om følgende initiativer, der skal supplere de gode indsatser, der allerede er i gang:

7.1. Fokus på ansættelse og uddannelse af elever

KL og de faglige organisationer samarbejder om erhvervsuddannelsesområdet og om at rekruttere og uddanne elever i kommunerne, bl.a. gennem aftaler om uddannelse af elever, samarbejde i de faglige udvalg samt gennem etablering af puljer, der bidrager økonomisk til uddannelse af ufaglærte til faglærte.

Parterne vil igangsætte et arbejde med i perioden at skabe et årligt og lettilgængeligt overblik over antallet af elever fordelt på faggrupper og kommuner, fx i form af et Danmarkskort, idet hensigten er at skabe et overblik over alle faggrupper, herunder også mindre grupper. Overblikket skabes på baggrund af data fra KRL inden for gældende praksis for datatræk i KRL.

7.2. 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.

7.3. 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 13.

- 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 14.

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 Forhandlingsfællesskabet 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 opgavetilrettelæggelse, 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 deltidsgaden 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. 21 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 arbejdspladers 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 parters erfaringer med aftalekomplekset.

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

13. 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:

Overenskomstgrupperne i OAO (overenskomstgrupperne i OAO på KL's område består af: Blik- og Rør, Dansk El-forbund, Dansk Jernbaneforbund, Dansk Metal, Dansk Socialrådgiverforening, 3F, HK Kommunal, Malerforbundet, Serviceforbundet, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund, Dansk Formands Forening, DM-DSL, Det Offentlige Beredskabs Landsforbund, Frederiksberg Kommunalforening,

Gentofte Kommunalforening, HI – Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren, Maskinmestrenes Forening og Kort- og Landmålingsteknikernes Forening), Sundhedskartellet (de forhandlingsberettigede organisationer i Sundhedskartellet på KL's område består af: Dansk Sygeplejeråd, Danske Fodterapeuter, Danske Psykomotoriske Terapeuter, Danske Tandplejere, Farmakonomforeningen og Kost & Ernæringsforbundet), FOA, BUPL, LC, Dansk Musiker Forbund og Lederne Søfart.

14. 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, jf. bilag 15, ændres således, at deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte.

Afgørelsen implementeres ved organisationsforhandlingerne i de relevante overenskomster og aftaler, og de medfølgende omkostninger, som afholdes ved organisationsforhandlingerne, følger af bilag 15 - Årlige merudgifter som konsekvens af deltidsafgørelsen.

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

Samlet merudgift: 269.648.379 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.

15. 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.
Se bilag 16.

16. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne er enige om en række tilpasninger i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter (AUA). Parterne er desuden enige om tilpasninger jf. bilag 17 (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 18.

Parterne er enige om, at ved tværgående projekter aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet varetages projektledelsen af hhv. KL og Forhandlingsfællesskabet.

16.1. 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.

17. 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, algoritmeledelse 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.

18. Drøftelser om spørgsmål vedrørende reguleringen af arbejdstid

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte spørgsmål om, hvordan arbejdstid er reguleret i henholdsvis aftaler og lov, samt hvordan de respektive sanktionsregimer står i relation til hinanden, set i lyset af parternes fælles ambition om at værne om aftalemodellen.

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 månedsvise 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. 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. samt engangsbeløb fra ATP-restmidler fra OK24 opskrevet til 9,05 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.

22. 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.

23. Omkostningsbilag

Omkostningsbilaget vedlægges som bilag 19.

24. 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 25. februar 2026.

For KL

Sofia Osmani

For Forhandlingsfællesskabet

Mona Striib

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: En bæredygtig og fleksibel løndannelse i kommunerne

En bæredygtig og fleksibel løndannelse i kommunerne

De kommunale arbejdspladser og den kommunale opgavevaretagelse er under løbende forandring, hvilket giver udfordringer, som parterne medvirker til at håndtere.

Parterne er enige om forud for fremtidige overenskomstforhandlinger, samt ved de lokale forhandlinger, i fællesskab at forholde sig til det udviklings- og udfordringsbillede, der måtte være forud for den givne forhandling.

Forhandlingsfællesskabet og KL er enige om at arbejde for en løndannelse, der er bæredygtig og fleksibel og derfor bl.a. understøtter rekruttering og fastholdelse på det kommunale arbejdsmarked. Parterne er enige om at forholde sig til løndannelsen, som den fungerer på det kommunale område i dag, herunder balancen mellem den centralt aftalte lønudvikling og den lokalt aftalte lønudvikling og partsinddragelse

Afsæt for en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse

En mere bæredygtig og fleksibel løndannelse kan ikke sikres ved én enkeltstående overenskomstforhandling, men vil derimod kræve løbende tilpasninger, set i lyset af blandt andet den konkrete forhandlingssituation, de aktuelle udfordringer, udviklinger i samfundet og opgavevaretagelsen.

Forhandlingsfællesskabet og KL er enige om, at en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse, uanset konkrete aftalegreb, på det kommunale område tager udgangspunkt i følgende:

- Løndannelsen er parternes ansvar og skal finde sted indenfor rammerne af en forhandlet og aftalt løsning mellem overenskomstparterne – såvel centralt som lokalt.
- Løndannelsen og dermed lønudviklingen skal samlet set have parallelitet til den private lønudvikling.
- Løndannelsen skal understøtte tilpasning til markedsforhold på arbejdsmarkedet og til samfundsudviklingen, herunder afhjælpe håndtering af rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer.
- Løndannelsen udtrykker en balance mellem løn, øvrige vilkår, opgavevaretagelse og samfundets udvikling i øvrigt.
- Løndannelsen giver mulighed for at prioritere en del af lønmidlerne til at understøtte og/eller initiere en ønsket forandring set i forhold til den kommunale opgaveløsning, og den deraf afledte udvikling af medarbejderne m.v.
- Løndannelsen skal være transparent i forhold til konkrete prioriteringer og rammerne for forhandlingerne og skal kunne forklares.
- Løndannelsen forholder sig til det, der skaber værdi for opgaveløsningen og udviklingen af ansatte, og samtidig forholder løndannelsen sig balanceret til motivation, legitimitet og tilpasning.
- Der skal være plads til løsninger på tværs af og inden for enkelte overenskomster, særlige grupper eller områder.

- Løndannelsen skal understøtte at lønningerne står i rimeligt mål til de ansattes kvalifikationer, erfaring, indsats og opgaver, og hensigtsmæssige lønrelationer mellem den offentlige og private sektor.

Løndannelsen rummer flere måder at aftale og udmønte lønforbedringer på, der alle på forskellig vis kan understøtte en bæredygtig og fleksibel løndannelse. Det kan være sig:

- Centralt aftalte, generelle lønstigninger.
- Centralt aftalte organisationspuljer.
- Centralt eller lokalt aftalte lønændringer, der tager sigte mod bestemte formål.
- Centralt eller lokalt aftalte lønændringer, der har afsæt i ændringer indenfor en eller flere grupper.
- Centralt aftalte midler til lokalløn uden centralt fastlagt formål.

Alle elementer kan indgå i enhver overenskomstforhandling, men de enkelte elementers vægt vil afhænge af den konkrete kontekst.

Bilag 3: Pulje målrettet rekruttering

	Antal fuldtidsbeskæftigede	Fordeling
SOSU-assistent	26.299	89.008.751
SOSU-hjælper	29.271	145.006.868
Pædagog*	70.106	48.478.053
Ernæringsassistent	2.815	16.691.864
Sundhedsadministrativt personale	326	814.463
I alt	128.817	300.000.000

*Dag- og døgnpædagoger

Bilag 4: Pulje målrettet kommunale ledere

Maritimt personale	1.888.106
Ledere/mellem. ældre og sundhedsomr. mv	15.746.380
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	43.798
Socialrådg./socialformidlere, KL	15.935.180
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	25.802
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	2.982.394
Social- og sundhedspersonale, KL	33.680
Musikere m.fl., landsdelsorkestre	36.769
Beredskabspers. i chef- & lederstillinger	4.880.947
Trafikkontrollører/driftsassistenten	96.090
Personale ved privatbanerne	479.889
Forhandlingskartellets personale	3.445.816
Teknisk Service	1.152.540
Ledere m.fl., undervisningsområdet	62.892.645
Pædagogisk uddannede ledere	81.372.163
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	35.724.978
Havnechefer m.fl.	1.796.446
Administration og it mv., KL	23.342.301
Sum	251.875.927

Bilag 5: God ledelse og et 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 6: Pension til elever

Oversigt over midler til pensions til elever pr. 1. april 2027

Overenskomst	Elevgruppe	Midler til pension -Om-kostning mio. kr.
40.01	Specialarbejdere	0,680 mio. kr.
40.11	Håndværkere og IT-supportere	0,145 mio. kr.
64.41	Omsorgs- & pædagog, PAU	0,194 mio. kr.
61.01	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	6,335 mio. kr.
32.11	Teknisk designere	0,019 mio. kr.
66.01	Dagpleje, PAU	0,170 mio. kr.
73.01	Social- og sundhedsassistent og Social- og sundhedshjælper	72,501 mio. kr.
41.71	Serviceassistent	0,084 mio. kr.
41.01	Teknisk service	0,324 mio. kr.
28.11	FGU-elever	0,456 mio. kr.

Bilag 7: Tilpasninger i aftaler om lokal løndannelse

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1. Område

Aftalen gælder for ansatte, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale, og som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.,
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

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, jf. Kapitel 18, 19 og 20 i Lov om Social Service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Kapitel 2. Lokale forhandlinger

§ 2. Lønpolitisk drøftelse

Der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, som led i de årlige lønforhandlinger, medmindre andet aftales.

§ 3. Forhandling og aftaleindgåelse

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og de forhandlingsberettigede organisationer aftaler tidsfrister for afvikling af forhandlinger om lokal løndannelse.

Bemærkning

Opmærksomheden henledes på, at der i § 5, stk. 2, 2. afsnit er fastsat en 4 ugers frist.

Parterne kan i øvrigt indgå aftale om andre forhold i relation til afvikling af lokale forhandlinger.

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanter/de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Bemærkning

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en personaleorganisation.

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder ved ansættelsesmyndigheden, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den kommunale løsning af opgaven.

Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.

Stk. 3

Aftale om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

De forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med ansættelsesmyndigheden, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af de forhandlingsberettigede organisationer samt andre organisationer omfattet af tilsvarende aftaler om lokal løndannelse og ansættelsesmyndigheden. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 4. Nyansættelser**Stk. 1**

I forbindelse med besættelse af en stilling skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Bemærkning:

Der henvises til § 5 (Proces ved nyansættelse).

Stk. 2

Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt at aftale lønforholdene før tiltrædelsen, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan kun udbetales grundløn og centralt aftalte lønde samt lønde aftalt i lokal forhåndsaftale.

2. Der kan udbetales acontoløn svarende til den hidtidige stillingsindehavers grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt i lokal forhåndsaftale.
3. Der kan udbetales acontoløn svarende til løntilbuddet til den nyansatte.

§ 5. Proces ved nyansættelse

Stk. 1

Ved ansættelser til en stilling som månedslønnet orienterer ansættelsesmyndigheden i forbindelse med ansættelsen tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation om den kommende medarbejders navn og kontaktoplysninger, samt om arbejdsgivers lønforslag.

På anmodning fra den forhandlingsberettigede organisation fremsender ansættelsesmyndigheden orienteringer til en e-mail oplyst af organisationen.

Bemærkning:

Efter anmodning har tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation adgang til én gang pr. kvartal at få udleveret en liste over timelønnede ansatte indenfor den gruppe, som pågældende repræsenterer.

Der kan efter anmodning optages forhandling om lønforholdene for time-lønnede.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation kan anmode om forhandling af lønforholdene for den nyansatte, herunder om udmøntning af supplerende lønde.

En sådan anmodning om forhandling af lønforholdene skal fremsættes skriftligt overfor ansættelsesmyndigheden senest 4 uger efter modtagelsen af orienteringen om arbejdsgivers lønforslag, jf. stk. 1. Fristen for fremsættelse af forhandlingsanmodning skal fremgå af ansættelsesmyndighedens meddelelse til tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation, hvori der orienteres om arbejdsgivers lønforslag.

Hvis der anmodes om en forhandling af lønforholdene, jf. stk. 2, indkalder ansættelsesmyndigheden til en forhandling herom. Denne forhandling afholdes senest 6 uger efter modtagelsen af tillidsrepræsentantens/organisationens anmodning, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Hvis tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation ikke inden udløbet af den i stk. 2 anførte frist har anmodet om en forhandling af lønforholdene, kan ansættelsesmyndigheden ved fristens udløb betragte lønnen for den nyansatte som endeligt fastlagt.

Stk. 3

Hvis der ikke inden 3 måneder efter tiltrædelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 17

§ 6. Årlige lønforhandlinger

Stk. 1

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt. Der henvises til stk. 2.

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til § 2 om lønpolitisk drøftelse.

Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale parter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

Bestemmelsen i stk. 1 ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

Stk. 2

Forslag til lønforbedringer kan fremsættes af begge parter. Forslag skal normalt fremsættes skriftligt.

Hvis en af parterne fremsætter forslag til lønforbedringer indkalder ansættelsesmyndigheden til forhandling herom. Denne forhandling afholdes senest 8 uger efter modtagelsen af de fremsatte forslag, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Til brug for den årlige lønforhandling udarbejder ansættelsesmyndigheden et fælles datagrundlag, med et lønmæssigt overblik (bagsideoplysninger) i forhold til de medarbejdere, som tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation repræsenterer i den lokale forhandling. Datagrundlaget udleveres til tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation i rimelig tid inden afvikling af lønforhandlingen.

For at understøtte en god lokal proces, kan der endvidere udarbejdes relevant lønstatistisk materiale til brug for den lokale forhandling, fx lønudvikling.

Hvis ingen af parterne fremsætter forslag som nævnt i stk. 2, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

§ 7. Forhåndsaftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Bemærkning:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbej-

der(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinjer om indgåelse af forhåndsaftaler.

§ 8. Begrundelser

Stk. 1

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Stk. 2

Lokalt aftalte tillæg, aftalt pr. 1. januar 2011 eller senere, skal forsynes med en beskrivende betegnelse (lønseddeltekst), der skal fremgå af lønsedlen, når tillægget udbetales.

Bemærkning:

En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 3, stk. 5.

Protokollat af 21. juli 2005 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til ny løn.

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil aftaleparterne pege på den mulighed, at der løbende sker en registrering af betegnelserne på de eksisterende lokalt aftalte tillæg, når den ansatte opnår nye lokale tillæg.

§ 9. Lønstatistik

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39) gælder.

Bemærkning:

Den obligatoriske lønstatistik vil kunne downloades fra www.krl.dk forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir.

§ 10. Råderum til lokal løndannelse

Der er i overenskomstperioden midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. Bilag A (råderumspapiret).

§ 11. Udmøntningsgaranti

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) gælder.

§ 12. Gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21) gælder.

Kapitel 3. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn

§ 13. Funktionsløn

Stk. 1

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (fx forhåndsaftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

Bemærkning:

Ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 14. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for ansættelsesmyndigheden til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 15. Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Kapitel 4. Rets- og interesselvister

§ 16. Retstvister

Stk. 1

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/Fællesaftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

Hvis parternes uoverensstemmelse vedrører lokale aftaler iht. § 3, stk. 1 eller § 5, stk. 1, bemærkningen kan spørgsmålet ikke undergives fagretlig behandling (retstvist). Sådanne spørgsmål skal i stedet søges løst i samarbejde og dialog mellem de lokale parter.

Bemærkning:

Hovedaftalerne findes i KL's overenskomstnr. 91.

Stk. 2

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/ansættelsesmyndighed henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og KL med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

Bemærkning:

Af praktiske grunde sendes henvendelsen til organisationssiden til den organisation, tvisten vedrører. Den pågældende organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

§ 17. Interesselvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn

Stk. 1

Hos den ansættelsesmyndighed, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Bemærkning:

Uenighed om indgåelse af resultatlønsaftaler kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

Stk. 2

Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter til-

kaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

Bemærkning:

Forhandlingen kan afvikles således, at alene den centrale organisationsrepræsentant deltager. Forinden forhandlingens afvikling har sagen været drøftet mellem KL og organisationen med henblik på klarlæggelse.

Stk. 3

Bilægges interesseløstvist ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem KL og den forhandlings- og aftaleberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.

Stk. 4

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn, eller hvor der efter overenskomsten lokalt skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan sagen forelægges et paritetisk nævn, der tiltrædes af en uvildig person.

Sagen skal forelægges det paritetiske nævn senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3.

Det paritetiske nævn består af 4 medlemmer – 2 medlemmer som udpeges af organisationen og 2 medlemmer, som udpeges af KL.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Bemærkning:

For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-4, henvises til Bilag B.

Stk. 5

Hvis interesseløstvist drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokale lønmidler eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og KL.

Bemærkning:

Af praktiske grunde sendes henvendelsen til organisationssiden til den organisation, tvisten vedrører. Den pågældende organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

For tjenestemænd følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

Kapitel 5. Elever

§ 18. Elever

Elever er omfattet af denne aftale om lokal løndannelse, bortset fra § 4 om nyansættelse, § 8 om gennemsnitsløngaranti og § 16 om interesselvister.

Kapitel 6. Tjenestemænd

§ 19. Pension

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a, b eller c.

- a) Oprykning til et løntrin, eller
- b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inkl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

Bemærkning:

Funktions- og kvalifikationstillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg, der er ydet som ikke pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) etableres for tjenestemænd en pensionsordning, jf. pkt. a-c.

Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgå efter enten a, b eller c.

Bemærkning til stk. 1 b:

Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.

Bemærkning til stk. 1 c:

Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

§ 20. Særlig overgangsordning for tjenestemænd**Stk. 1**

Ved tjenestemænds overgang til lokal løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

Stk. 2

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenestemandens pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

Stk. 3

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002 ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Kapitel 7. Ikrafttrædelse og opsigelse**§ 21. Ikrafttrædelse**

Denne aftale træder i kraft den XX

§ 22. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts XX. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den

For

For X organisation

For Y organisation

Bilag A - "Det lokale økonomiske råderum"

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i kommunerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, fx ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, innovation, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løn kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Lokal løndannelse i tilbageblik

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte KL og de enkelte faglige organisationer bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en "startkapital" til lokal løn. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løn mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har KL og de faglige organisationer i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte penge til lokal løn som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var der forskelle i, hvor meget der blev aftalt afsat i forlodsfinansiering mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte de forlods afsatte midler til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var kommunen forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønaftaler for minimum de forlods afsatte midler.

Efter 2010 har KL og de faglige organisationer ikke centralt afsat nye midler til lokal løn, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevant siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løn i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løn i kommunerne – det såkaldte økonomiske råderum.

Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af budgettet og den valgte budgetmodel i kommunen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i kommunen. Det påvirker råderummet, om ledelsen har mulighed for at overføre midler fra et budgetår til det næste og fra øvrig drift til løn, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

En åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til den lokale løndannelse.

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED fx beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder kommunens prioritering af midler til lokal løn.

De lokale parter kan anvende kommunale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løn, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Lønstatistikken viser fx størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på grupper af ansatte mv. i den enkelte kommune. De kommunale lønstatistikker kan findes på Kommunernes og Regionernes Løndatakontors hjemmeside: www.krl.dk.

Det lokale økonomiske råderum

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af kommunernes økonomi.

De centrale parter har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange penge de enkelte kommuner kan anvende til lokal løn. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løn. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løn, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, kommunerne har anvendt til lokal løn. Nye penge til lokal løn må findes på budgettet, fx gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange penge, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønftaler i kommunen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. Fx kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med de allerede aftalte midler til lokal løn i kommunen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved lokallønsforhandlingerne. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske råderummet til forhandling af lokal løn, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af fx kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der fx for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter⁴

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løn
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår, eksempelvis, hvor der er opsparet uforbrugte lønmidler, som overføres til anvendelse det efterfølgende budgetår eller omvendt
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenue ved et større antal børn/brugere/borgere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i kommunen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatlø, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. Man skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

⁴ Ved indgåelse af centrale aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

KL og de faglige organisationer har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den kommunale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i kommunerne er lavere end i den private sektor – fx som følge af, at andelen af lokal løn er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men som generelle lønstigninger frem for lokal løn.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte kommune anvender lokal løn, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løn i de enkelte kommuner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at råderummet til lokal løn anvendes aktivt i de enkelte kommuner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har KL og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti⁵, der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løn på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

⁵ Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstområder.

Bilag B - Løsning af lokale interesseløstviser

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 16, stk. 1-4

Lokale forhandlinger – evt. lokalt niveau	
Enighed	Uenighed
	"Hurtigst muligt", jf. § 16, stk. 1.
Niveau 1. Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, jf. § 16, stk. 1	
Enighed	Uenighed
	Organisationsrepræsentanter tilkaldes – ingen frist for begæring heraf, jf. § 16, stk. 2.
Niveau 2. De lokale parter med [O.13] organisationsrepræsentanter og eventuelt arbejdsgiverrepræsentanter [O.13] som bisiddere. En af parterne kan kræve niveau 2-forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter niveau 1-forhandlingen jf. § 16, stk. 2	
Enighed	Uenighed
	Niveau-3-forhandling begæres af en af overenskomstparterne over for den modstående overenskomstpart inden for en frist af 14 dage efter den lokale niveau 2-forhandling er afsluttet. Niveau 2-forhandlingen er afsluttet, enten når en af parterne erklærer den for afsluttet, eller efter at de lokale parter er enige om at erklære den for afsluttet, jf. § 16, stk. 3. Det skal fremgå af mødereferatet fra niveau-2-forhandlingen, hvornår forhandlingen anses for afsluttet.
Niveau 3. De centrale parter. En af parterne kan kræve niveau 3-forhandlingen afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen, jf. § 16, stk. 3	
Enighed	Uenighed
	Senest 6 uger efter den afsluttende niveau 3-forhandling kan sagen forelægges et paritetisk sammensat nævn, jf. § 16, stk. 4.

Niveau 4. Paritetisk nævn bestående af 4 medlemmer, 2 fra arbejdsgiverside og 2 fra organisationsside	
<i>Enighed</i>	Uenighed
	Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn eller om situationer, hvor der i henhold til overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden løbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 16, stk. 4.

Bilag 8: Aftale om fritvalgsordning

Aftale om fritvalgsordning

KL

Forhandlingsfællesskabet

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 – Indledende bestemmelser	62
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen	62
§ 2. Formål med aftalen	62
§ 3. Opbygning af fritvalgsordningen	63
Kapitel 2 – Fritvalgslønkontoen	63
§ 4. Bidrag til fritvalgslønkontoen.....	63
§ 5. Valg forud for fritvalgsperioden vedrørende fritvalgslønkontoen	65
§ 6. Øvrige udbetalinger fra fritvalgslønkontoen.....	66
Kapitel 3 – Frihed tilknyttet fritvalgsordningen	66
§ 7. Frihedselementer.....	66
§ 8. Afholdelse af frihed	67
§ 9. Overførsel af frihed	69
Kapitel 4 – Øvrige vilkår	70
§ 10. Fratræden.....	70
§ 11. Ny ansættelse inden for samme ansættelsesområde og samme overenskomst.....	70
§ 12. Forældelse	70
§ 13. Modregning.....	70
§ 14. Tvister og fortolkning.....	71
§ 15. Udbetaling af fritvalgslønkontoen ved dødsfald.....	71
§ 16. Ikrafttræden og opsigelse mv.	71
Protokollat 1 – Særligt for seniorer	72
Protokollat 2 – Særlige bestemmelser for elever	77
Protokollat 3 – Særlige bestemmelser for timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik, budgetmæssigt fastansatte m.v.	78
Bilag 1 – Beregningsgrundlag for den fritvalgsberettigede løn.....	81

Kapitel 1 – Indledende bestemmelser

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets 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.

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 tjenestemandslignende 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 lønkomensation, 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 fritvalgsperioden efter medarbejderens ønske i overensstemmelse med stk. 1.

Stk. 2 – Sammenhængende frihed

Medarbejderen har i fritvalgsperioden 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 fritvalgsperioden 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 begyndelse 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 fritvalsperioden aftale overførelse af yderligere ikke-afholdte fridage, jf. § 7, stk. 1 og 2, til den kommende fritvalsperiode.

Kapitel 4 – Øvrige vilkår

§ 10. Fratræden

En medarbejder, der fratræder i løbet af fritvalsperioden, 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 fritvalsperiode, 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 fritvalsperiode og retten til ikke-anvendte fridage består.

§ 12. Forældelse

Krav vedr. denne aftale forældes 5 år efter udløbet af den fritvalsperiode, 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 Forhandlingsfællesskabet.

§ 15. Udbetaling af fritvalgslønkontoen ved dødsfald

Hvis en medarbejder dør, udbetaler ansættelsesmyndigheden et eventuelle indestående midler på fritvalgslønkontoen 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

Forhandlingsfællesskabet

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

Forhandlingsfællesskabet

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, hjemmevejledere, viceforstander
- Socialpædagoger i Københavns Kommune (KL's samlemapper 5.64.01, 5.64.02)
Herunder konkret følgende grupper: socialpædagoger, afdelingsledere, stedfortrædere, faglærere, dagcenter-/ daghjemsledere, hjemmevejledere, "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

Forhandlingsfællesskabet

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 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, professionsbachelorere 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, professionsbachelorere 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

Forhandlingsfællesskabet

Bilag 1 – Beregningsgrundlag for den fritvalgsberettigede løn

Beregningsgrundlag for månedlige indbetalinger til fritvalgsløn-kontoen

Ved månedlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen, jf. aftalens § 4, stk. 1, forstås den fritvalgsberettigede løn som samtlige A-indkomstskattepligtige lønde, 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 gruppelivstillæg.

Årlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen

Ved årlige indbetalinger til fritvalgslønkontoen, jf. aftalens § 4, stk. 2-3, forstås den fritvalgsberettigede løn som samtlige A-indkomstskattepligtige lønde, 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 gruppelivstillæg.

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 9: 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 opsparing af frihed

Aftale om opsparing 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, med undtagelse af valg mellem løn og pension ved pensionsbidrag under 15 %. 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 10: 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 Akademikerne.”

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 Akademikerne.”

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 Akademikerne, 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 Akademikerne, 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 flerlinger, 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 flerlinger op til 37 uger	• Op til 16 uger efter fødsel • Hvis flerlinger 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 pensions-bidrag 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 afhol-delse 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 frit-valgslønkontoen 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 1.1.2027

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 herunder 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 11: Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

KL

Forhandlingsfællesskabet

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1 Hvem er omfattet af aftalen	98
§ 2 Aftalens formål.....	98
§ 3 Trivselsundersøgelser.....	99
§ 4 Sundhedsfremmeindsats	99
§ 5 Pligt til redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde	100
§ 6 Sygefraværstatistik på institutionsniveau	100
§ 7 Sygefraværssamtaler	101
§ 8 Retningslinjer vedr. handlingsplaner i forbindelse med APV'er.....	101
§ 9 Indsats mod arbejdsrelateret stress	102
§ 10 Samtale i forbindelse med livsfaser og livssituationer.....	102
§ 11 Indsats mod arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden	102
§ 12 Indsats mod krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane mellem ansatte	103
§ 13. Håndhævelse af forpligtelserne vedr. aftaler om retningslinjer	103
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse.....	103

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 Forhandlingsfællesskabets 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 hovedudvalg⁶ 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).

⁶ 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 forpligtigelsen.

§ 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 arbejdssevnen 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) ⁷.

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) ⁸.

⁷ 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."

⁸ 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 parters 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 2026.

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 Forhandlingsfællesskabet

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 ulyst, 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 restituere⁹.

Belastninger, der kan føre til stress, kan både stamme fra forhold i og uden for arbejdet¹⁰ eller en kombination. Det gør identifikation af arbejdsrelateret stress komplekst at arbejde med.

⁹ Sundhedsstyrelsens definition (2025)

¹⁰ 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 Forhandlingsfællesskabet

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 Forhandlingsfællesskabet 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 uddanne ledere og medarbejdere.

Krænkelssager mellem ansatte

En passende procedure for håndtering af konkrete sager¹¹ 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

¹¹ 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 Forhandlingsfællesskabet

Bilag 12: 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 sygdomsmeldinger. 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 13: 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 14: 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 15: Årlige merudgifter som konsekvens af deltids-afgørelsen

Overenskomst	Andel af samlet merudgift	Andel af overenskomstens lønsum
Social- og sundhedspersonale, KL	135.052.635	0,34%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	34.699.624	0,78%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgn-inst.mv.	29.632.091	0,26%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	19.065.689	0,18%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	17.000.013	0,13%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	6.303.308	0,02%
Rengøringsassistenter, KL	3.974.067	0,27%
Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.	3.222.510	0,21%
Teknisk Service	2.640.060	0,07%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	2.530.369	0,01%
Specialarbejdere mv., KL	1.961.009	0,05%
Administration og it mv., KL	1.843.639	0,01%
Husassistenter, KL	1.762.804	0,13%
Pæd. pers., særlige stillinger	1.274.716	0,23%
Socialrådg./socialformidlere, KL	1.020.645	0,01%
Musikskolelærere	1.017.561	0,14%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL	781.604	0,15%
Tilsynsførende ass., forsorgshjem, KL	324.363	0,40%
Øvrige	315.934	0,15%
Tandklinikassistenter, KL	149.175	0,02%
Handicappedsagere	144.834	0,08%
Havnechefer m.fl.	135.156	0,08%
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	102.272	0,01%
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	92.850	0,03%
Maritimt personale	89.510	0,05%
Pæd. pers., v. kommunale legepladser	76.211	0,17%
Dagplejere	55.280	0,00%
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	48.390	0,01%
Beredskabs- og ambulancepersonale, KL	45.554	0,01%

Pæd. pers., forebyg. og dagbe-handl. omr.	44.118	0,00%
Flyvepladsledere og AFIS-operatører m.fl	27.616	0,26%
Laboratorie- og miljøpersonale, KL	18.103	0,01%
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	17.438	0,01%
Bygningskonstruktører	6.889	0,00%
Beredskabspers. i chef- & lederstillinger	6.434	0,00%
Professionsbachelor, LC's område	5.244	0,01%
Buschauffører m.v.	1.871	0,00%
Sikkerhedsmedarb., ejendomsfunkt. m.fl.	1.363	0,01%
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	443	0,00%

Bilag 16: 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.

[Organisationsspecifikke 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.

[Organisationsspecifikke 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 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. 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.

[Organisationsspecifikke 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 17: 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

Bilag 18: 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	Arbejds miljø - 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 19: 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	0,20						0,25
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	0,12			1,88						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	2,65	0,66	0,05	2,38	0,75	0,46	1,60	0,70	0,00	9,20
Pr. år	3,31		3,13			2,76				9,20

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at de mellem parterne indgåede aftaler ved OK26 bygger på en økonomisk forudsætning om, at de dækker hele det kommunale arbejdsmarked.

OK26

KL

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
+45 3370 3370
www.kl.dk



Forhandlingsfællesskabet
Løngangstræde 25, 1
1468 København
+45 3311 9700
www.forhandlingsfaelleskabet.dk

Forsidefoto: www.istockphoto.com