

OK – 2026

Redegørelse om resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne for staten, kommuner og regioner for perioden 1. april 2026 til 31. marts 2029.

Akademikernes bestyrelse træffer – efter indstilling fra forhandlingsudvalget for den offentlige sektor (FHO) – beslutning om, hvorvidt et opnået forhandlingsresultat skal tiltrædes eller forkastes.

Som følge af statsministerens udskrivelse af valg vil der forventeligt være en forsinkelse af udmøntningen af det statslige forlig. Alt vil dog blive udmøntet med tilbagevirkende kraft. Det regionale og kommunale område vil ikke være berørt heraf.

Et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat sendes til vedtagelse eller forkastelse i de delta-gende medlemsorganisationer/fællesrepræsentationer. Akademikernes bestyrelse udarbejder til medlemsorganisationernes brug ved afstemninger om et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat en redegørelse for dette.

Indhold:

Det statslige område, side 2

Det regionale område, s. 18

Det kommunale område, side 30

Indeks, s. 42

Det statslige område

Forligsrammen i staten ved OK26

	1. april 2026	1. august 2026	1. april 2027	1. januar 2028	1. april 2028	I alt
Generelle lønstigninger	1,73	0,65	1,83		2,59	6,80
Særlige prioriteringer	0,21		0,22			0,43
Puljer m.v.	0,07		0,77	0,36		1,20
Reguleringsordning	-0,64		0,05		-0,04	-0,63
Reststigning	0,30		0,30	0,30		0,90
I alt	2,32		3,17	3,21		8,70

Ud over forligsrammen sker der en teknisk korrektion af lønningerne på 0,2 %, der udmøntes som en generel lønstigning pr. 1. april 2026.

Overenskomstperiode

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2026 til 31. marts 2029. Alle forbedringer træder i kraft den 1. april 2026, medmindre andet er anført.

Økonomi og generelle lønforhøjelser

- Den samlede økonomiske ramme er 8,70 %. Hertil kommer en teknisk korrektion på 0,2 %.
- De generelle lønstigninger (inklusive den tekniske korrektion og forventede udmøntninger fra reguleringsordningen) er 6,37 %.
- Den forventede inflation er 4,40 % i perioden. Det vil sige, at der er en forventet real-lønsforbedring på knap 2 % i perioden.
- "Særlige prioriteringer" er 0,21 % til et løft af lønningerne i Forsvaret pr. 1. april 2026 samt 0,20 % til finansiering af lokal løndannelse og 0,02 % til et løft af lønningerne på erhvervsskolerne pr. 1. april 2027.
- "Puljer m.v." er finansiering af forbedringer i barselsbestemmelserne og fri ved barns sygdom pr. 1. april 2026, samt midler til etablering og forbedring af Fritvalgs Lønkonto 1. januar 2028. For Akademikernes forhandlingsområde indskydes der fra begyndelsen ekstra 0,81 % af den ferieberettigende løn i Fritvalgs Lønkontoen.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres efter den model, der blev lagt ved OK24. Det vil sige, at grundlaget i perioden er Danmarks Statistiks standardberegnedes lønindeks.

Det generelle område

Lønløft til forsvaret

Parterne er enige om at prioritere et målrettet lønløft på 275 mio. kr. til militært personel i Forsvaret (figurerer under særlige formål i økonomidelene ovenfor). Lønløftet skal bidrage til at understøtte det operationelle område og understøtte rekruttering og fastholdelse i Forsvaret står over i de kommende år.

Ud af de 275 mio. kr. går de 70,6 mio. kr. til Akademiker-organisationer (HOD), som organiserer officererne i det danske forsvar.

Lokal løndannelse

Der er afsat 0,2 % af rammen til lokal løndannelse, som udmøntes 1. april 2027. For grupper på gammel løn med puljestyling opskrives puljerne med en forholdsmæssig andel.

De nye midler skal ikke fortrænge den eksisterende lokale løndannelse. Derfor følges de lokalt aftalte lønmidler over tid for hele den statslige sektor, på ministerniveau og centralt organisationsniveau. Hvis den lokale lønudvikling viser sig at være mindre end forventet i overenskomstperioden, forhandles dette ved OK29.

Funktionaliteten og transparensen i "Ny Løn" i Rammeaftalen om Ny Løn, Akademikeroverenskomsten, og i øvrige overenskomster under Akademikernes forhandlingsområde som har selvstændige forhandlingsregler forbedres.

Funktionaliteten er forbedret på følgende punkter:

- Fremover skal de lokale forhandlinger finde sted mindst en gang årligt og på arbejdsgivers foranledning og ledelsen skal tilvejebringe relevant statistisk og let tilgængeligt materiale forud for de årlige forhandlinger.
- Det er ledelsens ansvar, gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.
- Det er tydeliggjort i aftalen, at det er en del af en god forhandlingsproces, at man drøfter økonomien for de årlige forhandlinger.
- Den lokale løndannelse kan aftale for den enkelte medarbejder, en gruppe af ansatte eller via forhåndsftaler.
- Forud for ansættelse af en medarbejder, udleverer arbejdsgiver relevante oplysninger, herunder navn og kontaktoplysninger til TR eller den forhandlingsberettigede organisation og det er aftalt at arbejdsgiver og TR/ den forhandlingsberettigede organisation inddrages i tilpas tid i rekrutteringsforløbet.

Funktionaliteten i loenoverblik.dk (parterne fælles lønværktøj) udvikles i overenskomstperioden.

Engangsvederlag benævnes fremover bonus, ligesom der fremover er mulighed for at aftale fastholdelsesbonus fx i forbindelse med tidsbegrænsede opgaver, hvor det er vigtigt at fastholde nøglemedarbejdere.

Kompetenceudvikling

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres på samme økonomiske niveau som i OK24.

Følgende midler afsættes til Den Statslige Kompetencefond

- Varige midler pr. 1. april 2026: 33,7 mio. kr.

Det indebærer at der samlet kan anvendes 101,1 mio. kr. til kompetencefonden i overenskomstperioden.

Aftalen om kompetenceudvikling er blevet justeret, så sammenhængen mellem udviklingsmål og konkrete udviklingsaktiviteter tydeliggøres.

I overenskomstperioden vil parterne videreføre og styrke den fælles forståelse af strategisk kompetenceudvikling gennem Kompetencesekretariatets rådgivningsaktiviteter. Parterne og sekretariatet vil derfor gennemføre en række besøg på statslige arbejdspladser med henblik på at få indblik i, hvordan der i praksis arbejdes med kompetenceudvikling i relation til AI.

Arbejdsmiljø

Der udvikles og igangsættes en ny lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere i staten. Uddannelsen vil bygge på bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø.

Der skal i perioden gennemføres en særlig indsats for at nedbringe stress på Side 5 af 46 de statslige arbejdspladser. Dette vil være forankret i Det Centrale Samarbejdsudvalg og blive implementeret af Samarbejdssekretariatet.

Der skal endvidere afholdes en konference for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter om psykisk arbejdsmiljø og stressforebyggelse.

I perioden foretages en afdækning af mulighederne for et tættere samarbejde mellem de statslige arbejdsgivere og pensionselskaberne, og konkrete tiltag kan iværksættes i perioden, hvis afdækningen viser mulighed for det.

Fritvalgs Lønkonto

Staten skal fortsat være en attraktiv arbejdsplads, der understøtter et fleksibelt arbejdsliv med mulighed for at imødekomme den enkelte medarbejders behov.

Ansatte i staten får derfor en ny konto kaldet "Fritvalgs Lønkonto", hvor der bliver mulighed for at vælge mellem højere månedlig løn, højere pensionsindbetaling eller mere frihed med midler fra Fritvalgs Lønkontoen.

Fritvalgs Lønkontoen indeholder alene fritvalgsbidrag (midler) og er dermed ikke længere direkte knyttet til frihedsrettighederne.

Fritvalgs Lønkontoen indeholder en række kendte og nye elementer:

- Nye midler svarende til 0,81%, der kan bruges til højere løn, højere pension, til afvikling af fritvalgsdagen eller de to nye seniordage.
- Eksisterende midler fra særlig feriegodtgørelse (2,30%), særlige feriedage (2,60%) og seniorbonus (1%).

De fleste ansatte i staten vil få en Fritvalgs Lønkonto til en årlig samlet værdi på 5,71%. For ansatte over 62 år vil procenten være 6,71%. Det er andre procenter for timelønnede, ansatte med feriegodtgørelse og statsansatte på Færøerne og tjenestemandsansatte med fast tjenestested i Grønland.

Midler fra Fritvalgs Lønkontoen kan udbetales ved afholdelse af ferie, særlige feriedage, fritvalgsdag, seniordage med løntræk og overenskomstmæssige fridage. Den ansatte vælger selv størrelsen på udbetalingen.

Den ansatte skal hvert år inden 1. oktober træffe et valg om enten løbende månedlig udbetaling, opsparing på Fritvalgs Lønkontoen til anvendelse i forbindelse med afholdelse af frihed eller til løbende udbetaling til pensionsordningen. Midlerne fra de særlige feriedage vil dog altid blive indbetalt til Fritvalgs Lønkontoen, som den ansatte kan vælge at få udbetalt, jf. ovenfor.

Ved fritvalgsperiodens udløb den 31. december tømmes kontoen, og midlerne udbetales til den ansatte, medmindre vedkommende vælger indbetaling til pensionsordning. Ved fratræden opgøres kontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med sidste lønseddel.

Fritvalgs Lønkontoen træder i kraft den 1. januar 2028.

Fritvalgsdag

Side 6 af 46

Til ansatte midt i livet gives fra og med det kalenderår, de fylder 41 år og til og med det kalenderår de fylder 61 år, en ret til én årlig fritvalgsdag. Dagen kan afvikles som en hel dag eller som en brøkdel af en dag.

Fritvalgsdagen holdes med løntræk, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Hvis fritvalgsdagen ikke er holdt, bortfalder den ved kalenderårets udløb, medmindre overførsel til efterfølgende kalenderår aftales med arbejdsgiver.

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2028.

Seniordage

En ansat får fra og med 1. januar i det kalenderår, hvor vedkommende fylder 62 år to nye seniordage om året. De nye seniordage kommer oven i de to eksisterende seniordage, så den ansatte har ret til i alt 4 seniordage. Seniordagene afvikles som i dag i hele dage.

Seniordagene holdes med løntræk, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Hvis seniordagene ikke er holdt, bortfalder de ved kalenderårets udløb, medmindre overførsel til efterfølgende kalenderår aftales med arbejdsgiver.

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2028.

Særlige feriedage

Med etableringen af Fritvalgs Lønkontoen pr. 1. januar 2028 bliver ferieaftalen samtidig ændret.

Det betyder,

- at særlige feriedage fremover bliver afviklet i kalenderåret
- at den ansatte fremover afholder særlige feriedage med løntræk. Samtidig vil den ansatte kunne få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.
- at tidspunktet for arbejdsgivers varsling af afholdelse af særlige feriedage er flyttet grundet ændring i afviklingsperioden til kalenderåret. Det betyder, at hvis dagene ikke er opsparet, ikke er holdt og afviklingstidspunktet ikke er fastlagt senest 1. september, kan arbejdsgiver varsle dagene holdt med én måneds varsel.
- at arbejdsgiver ikke kan varsle flere særlige feriedage afviklet, end den ansatte på varslingstidspunktet kan dække med afsatte midler på Fritvalgs Lønkontoen.

Opsparingsmuligheder

Med etableringen af den nye Fritvalgs Lønkonto bortfalder "Aftalen om opsparing af frihed" fra OK24. Det sker med virkning fra 1. april 2026.

I stedet er elementer fra OK24-forliget erstattet af to gode ordninger, der giver ret til opsparing af frihed. Ansatte i staten har i dag mulighed for samlet at opspare 25 dage til en frihedsperiode til fx lang ferie, egen omsorg med mere. Den mulighed hæves nu til samlet 30 dage.

Det er nemlig aftalt, at der dels i overenskomsten og dels i ferieaftalen gives Side 7 af 46 yderligere ret til opsparring af henholdsvis merarbejde og særlige feriedage. De nye opsparringsmuligheder understøtter et fleksibelt arbejdsliv.

Som en overgangsordning er aftalt, at opsparet frihed efter Aftale om opsparring af frihed i perioden til og med 31. december 2027 kan afvikles og udbetales i overensstemmelse med aftalens bestemmelser. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

Opsparring af merarbejde

Overenskomsten har allerede en bestemmelse om opsparringsdage, hvorefter den ansatte kan vælge at få den ikke-afviklede afspadsering af merarbejde konverteret som opsparringstimer/-dage. Ansættelsesmyndigheden kan i dag ikke fastsætte et timetal til mindre end 74 timer.

Dette timetal er ved OK26 blevet hævet til 111 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf. Det betyder, at den ansatte kan opspare i hvert fald 15 dages ikke-afviklet afspadsering af merarbejde til opsparringstimer-/dage. Disse timer/dage holdes med løn.

Det er samtidig aftalt, at bestemmelsen i § 14, stk. 5, 3. punktum om merarbejde ændres til "Afspadsering kan efter aftale med den ansatte udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet".

Ændringerne træder i kraft med virkning fra 1. april 2026.

Opsparring af særlige feriedag

Den ansatte får fremover en ret til at opspare op til 15 særlige feriedage til afvikling i en senere afholdelsesperiode. Derudover kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiver opspare yderligere særlige feriedage. Ændringerne indskrives i ferieaftalen med virkning fra 1. januar 2028.

Det er alene frihedsrettighederne, der kan opspares. Lønmidler fra de overførte særlige feriedage kan ikke opspares på Fritvalgs Lønkontoen.

De opsparede særlige feriedage afvikles med løntræk.

Den ansatte har imidlertid allerede fået udbetalt midlerne fra de overførte særlige feriedage, senest i forbindelse med den årlige tømning af Fritvalgs Lønkontoen. Det ændrer ikke ved, at den ansatte fortsat kan få udbetalt et løb fra Fritvalgs Lønkontoen.

Barns sygdom

Statslige arbejdspladser skal fortsat være attraktive for ansatte med børn. Derfor er der aftalt en familiepakke, der styrker vilkårene for ansatte med børn og bidrager til en mere familievenlig hverdag.

Den 1. april 2026 har den ansatte nu også mulighed for fravær på den dag, barnet bliver syg (hjemkaldelsesdagen) og i forbindelse med barnets 3. sygedag.

Barsel

Der er har aftalt følgende forbedringer til de eksisterende barselsrettigheder:

- 1) *Udvidelse af retten til fravær med løn til deling efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlov) med 2 uger*

Ugerne til fordeling mellem forældrene, hvis begge forældre er statsansatte, udvides fra 6 uger til 8 uger. Hvis kun den ene forælder er statsansat, går alle 8 uger til denne forælder, hvorved en statsansat mor vil kunne afholde op til 28 ugers orlov med løn efter barnets fødsel, mens en statsansat far/medmor vil kunne afholde op til 20 ugers orlov med løn.

- 2) *Ret til sædvanligt pensionsbidrag ved retsbaseret forlængelse af barselorloven*

Vælger en forælder at *forlænge sin forældreorlov* udover den 32. uge med op til 14 uger – en periode uden løn og dagpenge – vil der fremover være pensionsdækning til den pågældende. Tiltaget har til formål at imødegå, at en forælder sakker bagud pensionsmæssigt, fordi man vælger at holde lidt længere orlov.

- 3) *Forbedrede lønrettigheder ved barns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold*

Får man et barn, som bliver indlagt på hospitalet enten i forbindelse med fødslen eller efterfølgende under barslen, har begge forældre nu mulighed for at gøre brug af lønretten ved barns hospitalsindlæggelse på op til 3 måneders løn tilsammen. Forældrene kan også gøre brug af lønretten, hvis forældre og barn kommer på tidligt hjemmeophold. Hvis kun den ene forælder er statsansat, går hele lønretten til denne forælder.

- 4) *Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed*

Er man eneforælder, dvs. at barnet har to forældre ved barnets fødsel, men den ene forælder har eneforældremyndighed over barnet (ikke at forveksle med solo-forælder, hvor der kun er én retlig forælder på tidspunktet for barnets fødsel, for eksempel en enlig kvinde, som vælger at få et barn via en sæddonor), har eneforælderen nu ret til yderligere 10 ugers løn under sin forældreorlov. Dermed bliver en statsansat eneforælder nu lønmæssigt ligestillet med en statsansat solo-forælder, som fik den ekstra lønret ved OK24.

- 5) *Etablere lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer*

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer til solo-forældre får en selvstændig ret til løn i 10 uger under forældreorloven, ligesom de også får adgang til de 8 ugers løn til fordeling mellem forældrene, jf. pkt. 1, i samme antal uger, som de har fået overdraget dagpenge fra en retlig forælder.

Under fravær med dagpenge har sociale forældre og nærtstående ligeledes ret til pension iht. barselsaftalens § 13 ligesom andre forældre.

I tilfælde af flerlinger får den sociale forælder og det nærtstående familiemedlem ret til løn i op til 13 uger yderligere, ligeledes under forudsætning af at den retlige forælder har overdraget dagpenge til den pågældende.

Med denne aftale ligestilles sociale forældre og nærtstående ansat i staten med andre forældre lønmæssigt under forældreorloven.

Derudover indføres, at hvis en mor ønsker at forkorte sin orlov, kan hun nu give en statsansat far/medmor eller social forælder fuld løn i op til 8 uger under de første 10 uger efter fødslen, hvis forælderen har fået overdraget dagpenge fra hende for samme periode.

6) *Ret til sorgorlov til en efterlevende forælder*

Der indføres ret til løn under *sorgorlov* i op til 12 uger til en efterlevende forælder i tilfælde, hvor den anden forælder til et barn under 18 år afgår ved døden. Lønretten gælder under forudsætning af, at det lovforslag, som er sendt i høring den 7. januar 2026, vedtager en fraværs- og dagpengeret for en tilsvarende periode. Lønretten træder i kraft samtidig med lovens ikrafttrædelse, som forventeligt er pr. 1. januar 2027.

7) *Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i barselsaftalen*

Administrationsgrundlaget af 2. juli 2025, hvori der blev aftalt lønrettigheder til forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale efter børneloven, og surrogatmødre ved dansk altruistisk surrogataftale efter børneloven, implementeres i barselsaftalen.

Forenkling af reglerne om jubilæumsgratiale

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet at ville modernisere og forbedre det ensidigt fastsatte cirkulære om jubilæumsgratiale til ansatte i staten. Fremover udbetales jubilæumsgratiale i følgende situationer:

- Ansættelsesmyndigheden udbetaler et gratiale til ansatte, der har haft uafbrudt ansættelse inden for samme ansættelsesområde i 25, 40, 50 eller 60 år.

Gratialet udgør (grundbeløb pr. 1. april 2012)

- 10.600 kr. ved 25 års ansættelse
- 13.400 kr. ved 40 års ansættelse
- 15.800 kr. ved 50 års ansættelse
- 19.400 kr. ved 60 års ansættelse

Håndtering af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om deltidsansattes honorering af over-/merarbejde

Som følge af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om honorering af deltidsansattes merarbejde er der afsat midler til en efterfølgende forhandling og aftale om implementering på statens område.

Parterne vil desuden aftale en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af kendelsen.

Afskaffelse af pligtig afgangsalder for militære tjenestemænd

Parterne er enige om, at pligtig afgangsalder ophæves for militære tjenestemænd. De berørte militære tjenestemænd bevarer hidtidige pensionsrettigheder ved afsked på grund af pligtig afgangsalder.

Retten til forhøjelse af pensionsalder med indtil 10 år ved selvvalgt alderspensionering ved eller efter den hidtidige pligtige afgangsalder, og de nugældende førtidspensionsfradrag for militære tjenestemænd fortsætter uændret.

Ændringerne finder også anvendelse for de tidligere militære tjenestemænd, der er omfattet af dækningsområdet af de i bilag U anførte aftaler, og som er ressortoverført fra Forsvarsministeriet til Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab.

Udviklingsfonden på det statslige område

Parterne er enige om, at der til Udviklingsfonden på det Statslige område indbetales 10 ører pr. ATP-pligtige arbejdstime for statens ansatte hvert år, første gang 1. april 2027.

Tilvejebringelse af varigt aftalegrundlag for overenskomstansatte officerer i Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab

Ved oprettelsen af Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab i august 2024 blev Beredskabsstyrelsen ressortoverført fra Forsvarsministeriets område til det nye Ministerie for Samfundssikkerhed og Beredskabs område. I den forbindelse blev der indgået et administrationsgrundlag for ansatte officerer, der blev ressortoverført til det nye ministerium.

Administrationsgrundlaget anførte, at overenskomstansatte officerer, der var ansat i Beredskabsstyrelsen og som var ressortomlagt til Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab, var omfattet af Protokollatet for overenskomstansatte officerer med visse undtagelser. Administrationsgrundlaget er med aftalen gjort varigt.

Forhøjelse af grundløn i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 3 og 4. Grundlønnen for gruppe 3 hæves fra 797.263 kr. til 819.945 kr., og grundlønnen for gruppe 4 hæves fra 891.980 kr. til 914.662 kr. Beløbene er i årligt grundbeløb i niveau 31. marts 2012).

Aftale om lønforbedringer for visse tjenestemænd i lønramme 37 og 38

Parterne er enige om lønforbedringer for visse tjenestemænd i lønrammerne 37 og 38 med virkning fra 1. april 2027, således at vedkommendes ministerium iværksætter en forhøjelse af de omfattede tjenestemænds tillæg på 22.682 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012). Gruppen er afgrænset til administrative tjenestemænd og vedkommende ministerium kan foretage modregning, hvis forhøjelsen medfører, at der opstår lønmæssige ubalancer i forhold til øvrige chefer på ministerområdet.

Opskrivning af cheflønspuljemidler

Domstolsstyrelsens cheflønspulje til dommerstillinger opskrives 6.445.200 kr. pr. 1. april 2026, 7.476.254 kr. pr. 1. april 2027, og 6.445.200 kr. pr. 1. april 2028.

Omklassificeringer

Sorenskriveren ved Retten på Færøerne omklassificeres fra lønramme 38 til lønramme 39. Der sker ikke modregning ved omklassificeringen.

Samarbejdsområdet

Parterne ønsker at videreføre det partsfælles sekretariat, Samarbejdssekretariatet, der har til formål at fremme arbejdet i samarbejdsudvalg på de statslige arbejdspladser.

Parterne er enige om, at der er behov for at understøtte det lokale samarbejde med et særligt fokus på at uddanne ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalgene, hvorfor Samarbejdssekretariatets kursustilbud udvides med et åbent kursus målrettet ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget.

Parterne er enige om at opdatere vejledningen om ledelsens informationspligt med henblik på at præcisere, at ledelsens informationspligt omfatter beslutninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, herunder teknologier som kan anvendes til overvågning af ansatte, logning med videre, og som kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

Parterne vil i perioden undersøge mulighederne for at opdatere vejledning om Medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering fra 2004, så den lever op til gældende regler på området samt udvikle nyt materiale, der understøtter processerne i samarbejdsudvalget.

Parterne er desuden enige om at optimere processen for håndtering af klager i Samarbejdsnævnet. Ændringerne indebærer blandt andet at Samarbejdssekretariatet involveres tidligt ved lokale uoverensstemmelser, indførelse af frister med henblik på at understøtte en mere effektiv og smidig sagsbehandling, samt ændret nævnsbehandling. Den nye proces afprøves i overenskomstperioden, og er derfor aftalt med solnedgangsklausul.

Akademikerområdet

Erhvervskandidatstuderende

Side 12 af 46

Med kandidatreformen på universiteterne er der åbnet op for, at flere erhvervs-kandidatstuderende kan ansættes på de statslige arbejdspladser. Parterne er enige om et fælles periodeprojekt, der skal styrke de statslige arbejdspladser kendskab til den nye ordning, og som skal identificere og understøtte, hvordan de statslige arbejdspladser kan bidrage til at skabe gode rammer for arbejdsliv og studieliv for erhvervskandidatstuderende.

Den Fællesakademiske overenskomst

Karriereveje for akademikere i staten

Der indføres en ny stillingskategori i overenskomsten som faglig ekspert. Intentionen med den nye stillingskategori er i højere grad at understøtte specialistkarriereveje for de akademiske ansatte i staten.

Stillingen som faglig ekspert er et alternativ til ledelse som karrierevej og afgrænses til de fagligt dygtigste chefkonsulenter, som har en faglig ekspertise og erfaring, der rækker væsentligt ud over det sædvanlige for chefkonsulenter

For ansatte i en stilling som faglig ekspert gælder følgende vilkår:

- Lønnen fastlægges lokalt efter forhandling mellem ledelsen og den enkelte medarbejder, som kan vælge at lade sig bistå af sin faglig organisation. Den kan dog ikke udgøre mindre end nedre niveau i lønintervallet for løngruppe 1 i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer.
- Faglige eksperter er ikke omfattet af bestemmelserne om kvalifikations- og funktionstillæg, men kan ydes bonus i form af resultatløn eller honorering for særlig indsats.

Danske Bioanalytikere optages som part i overenskomst for akademikere i staten

Danske Bioanalytikere optages som part i overenskomst for akademikere i staten.

Samtidig optages professionsbacheloruddannelsen som bioanalytiker i bilag A til overenskomsten, og det aftales, at for så vidt angår kandidatuddannede med en professionsbacheloruddannelse som bioanalytiker, grænsedrages denne således, at forhandlingsretten følger professionsbacheloruddannelsen, når ansættelsen sker i en stilling inden for fagets område, selvom overenskomstindplaceringen i øvrigt følger kandidatuddannelsen.

Allerede ansatte efter organisationsaftale for bioanalytikere og bioanalytikere ansat efter organisationsaftale for undervisere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier (LC/CO10's forhandlingsområde) overgår til ansættelse efter overenskomsten. Ved overgangen overgår de professionsbacheloruddannede ansatte til det aftalte basislønforløb, jf. § 4, stk. 2, nr. 2, og de kandidatuddannede med en professionsbacheloruddannelse som bioanalytiker overgår til det aftalte basislønforløb, jf. § 4, stk. 2. Herudover kan der lokalt indgås aftale om tillæg.

Allerede ansatte, som ved overgang til det nye basislønforløb kan imødesee en lønnedgang, ydes et udligningstillæg, som udfases i forbindelse med senere centralt aftalte lønforbedringer.

Allerede ansatte med en højere pensionsprocent end 18,07 % ydes et pensionsudligningstillæg, som udligner forskellen mellem det hidtidige og nye pensionsbidrag. Pensionsudligningstillægget modregnes i fremtidige pensionsstigninger.

Tjenestemandslignende ansatte bevarer hidtidige vilkår, jf. Aftale af 13. februar 2006 om pensionsforhold for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere.

Forhøjelse af farmaceuttillæg

Tillægget til farmaceuter på nyt lønsystem forhøjes fra 9.300 kr. til 16.675 kr. pensionsgivende årligt grundbeløb. Der foretages ikke modregning i lokale tillæg. Ændringen har virkning fra 1. april 2027.

Nyt lønforløb for bygningskonstruktører

Professionsbacheloruddannede bygningskonstruktører indplaceres i basislønforløbet 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Allerede ansatte overgår til det nye lønforløb med indplacering svarende til deres anciennitet, hvilket indebærer følgende ændring i allerede ansatte bygningskonstruktørers lønindplacering:

Løntrin pr. 31. marts 2027	Nyt løntrin
1	4
2	4
4 (første år)	5
4 (andet år)	6
5	7
6	7
7	7

Ændringen har virkning fra 1. april 2027, og der foretages ikke modregning i eksisterende tillæg.

Danske Bioanalytikere i forsvaret

Personelkommandoen og Danske Bioanalytikere har indgået en ny overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for bioanalytikere med rådighedspligt med henblik på tjeneste ved Forsvarets reaktionsstyrkeenheder.

Ændring af aftale for dyrlæger i kødkontrollen

Slagteritillægget forhøjes med 1.500 kr. om måneden pr. april 2027. Samtidig udgår bestemmelserne om skifteholdsarbejde. De hidtidige bestemmelser om deltid udgår og erstattes med en bestemmelse om, at ved ansættelse på deltid med mindre end 10 arbejdstimer (løntimer) pr. uge indgås forud aftale mellem Styrelsens for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri og Den Danske Dyrlægeforening.

Ændring af aftale for DOKS

By-, Land- og Kirkeministeriet og Dansk Organist og Kantor Samfund er enige om at forny protokol til overenskomst for akademikere i staten om overenskomstansættelse af DOKS-

organister samt rektorer og faste lærere samt tjenestemænd på kirkemusikskolerne på folkekirkens område pr. 1. april 2026.

Fornyelsen indebærer blandt andet en række præciseringer af arbejdstidsbestemmelserne samt redaktionelle ændringer, bestående i:

- Sproglig præcisering af protokollatets § 1, stk. 10, der omhandler deltidsbeskæftigelse.
- Der indføres årsnorm på kirkemusikskolerne jf. protokollatets § 23, 1. pkt.
- Der indføres mulighed for brøkansættelse for lærerne på kirkemusikskolerne jf. protokollatets § 23, stk. 2
- Der indføres en justering af tekst vedrørende præambel jf. protokollatets § 24a
- Der indføres mulighed for lokalaftale om præambeltidens anvendelse jf. protokollatets § 24a
- Der indføres justeringer i intervaltiden jf. protokollatets § 25
- Der indføres cirkulærebemærkning i forhold til lokale lønforhandlinger og forventningsafstemning jf. protokollatets § 16
- Der indføres en cirkulærebemærkning til protokollatets § 12, stk. 5 vedrørende placering af arbejde efter kl. 17 før en fridag
- Der indføres en cirkulærebemærkning om friweekend ved ferie jf. protokollatets § 12, stk. 4
- Der foretages ændringer i vikarsatserne jf. protokollatets § 10

Universitets- og det øvrige Forskningsområdet

Forhøjelse af lektortillægget

Parterne er enige om at forhøje tillægget for lektorer, seniorforskere, seniorrådgivere og projektseniorforskere med 2.000 kr. årligt (31. marts 2018-niveau). Tillægget er på 93.282 kr. årligt med virkning fra den 1. april 2027. Forhøjelsen af tillægget sker på følgende stillingsstrukturer:

- I protokollat til overenskomst for akademikerne i staten om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.
- I protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitektskolen Aarhus samt Designskolen Kolding under Uddannelses- og Forskningsministeriet.
- I protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner.

- I protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer med videre under Kulturministeriet.
- I protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).
- I protokollat om visse ansættelsesvilkår for akademiske civile forskere og undervisere ved Forsvarsakademiet.
- I protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved Veterancentrets videntcenter (Forsvarsministeriet).

Kliniske lektorer og professorer, nye faggrupper

Når ændringen af bekendtgørelsen om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne er vedtaget, vil parterne aftale løn- og ansættelsesvilkår for nye faggrupper på det kliniske område på universiteterne. Parterne er enige om, at de nye faggrupper på det kliniske område skal ydes et lønniveau svarende til allerede ansatte kliniske lektorer og kliniske professorer. Det er aftalt, at arbejdet påbegyndes snarest muligt efter at ændringerne i stillingsstrukturen er vedtaget.

Oprettelse af professorstillinger i lønramme 38

Parterne er enige om at forhøje antallet af professorstillinger i lønramme 38 på Uddannelses- og Forskningsministeriets område med 50 stillinger. Det er aftalt, at der ikke foretages modregning i hidtidige tillæg ved oprykning til en højere lønramme.

Modernisering af professorers lønforhandlingsregler

Parterne er enige om at modernisere professorers lønforhandlingsregler. Det betyder, at der ikke længere skal ske fremsendelse af tillægsaftaler til organisationerne.

Hjemmel til faglige bedømmelsesudvalg

Der er enighed om at tilføje et nyt bilag om vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg til protokollat om visse ansættelsesvilkår for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering, Arkitekt-skolen Aarhus samt Designskolen Kolding.

Drøftelser om en cheftale på universiteter og kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet

Parterne vil i perioden optage drøftelser om en cheftale på universiteter og kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet. Der bliver igangsat et analysearbejde senest den 1. juli 2026 med henblik på at beskrive chefstrukturen på universiteterne.

Fra 1. april 2026 til 31. marts 2029 suspenderes cheflønspuljestyningen, men genindføres herefter pr. 1. april 2029, medmindre parterne har aftalt en ny cheftale for universiteterne, der indebærer bortfald af cheflønspuljestyningen

Professionshøjskoler, erhvervsakademier med videre

Tillæg til lektorer i forfremmelsesprogram til docent

Lektorer omfattet af forfremmelsesprogrammet til docent i henhold til den enhver tid gældende stillingsstruktur for området (for nuværende BEK nr. 414 af 27. april 2025 om stillingsstruktur for undervisere ved videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner) ydes et tillæg på 28.000 kr. årligt (31. marts 2018-niveau).

Undervisere på professionsmasteruddannelser i stillingsstrukturen

Fra sommeren 2026 udbydes den første professionsmasteruddannelse. Hvis der på baggrund af reform af professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelserne i Danmark skulle ske ændringer i bekendtgørelsen om stillingsstrukturen for undervisere på videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner for de undervisere, der er omfattet af Overenskomst for akademikere i staten, er parterne enige om at optage forhandlinger om vilkårene for underviserne.

Fravær på grund af barsels- og adoptionsorlov for adjunkter på professionshøjskoler og erhvervsakademier

Barselsvilkår for adjunkter på professionshøjskoler og erhvervsakademier i Overenskomst for akademikere i staten, indskrives således at reglerne for fravær i forbindelse med barsel eller længerevarende sygdom både fremgår af stillingsstrukturen og Overenskomst for akademikere i staten.

Studererundervisere

Parterne er enige om at optage forhandlinger i perioden med henblik på at aftale løn- og ansættelsesvilkår for studenterundervisere ved professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner med flere.

Undervisningsområdet

Der vil i overenskomstperioden blive optaget drøftelser med henblik på at skabe klarhed om løn og vilkår for akademiske undervisere i relation til den kommende erhvervs- og professionsrettede gymnasieuddannelse (epx). Drøftelserne igangsættes, når indholdet i lovændringerne, som epx forudsætter, er kendt for parterne.

Læger

Præcisering af dækningsområdet i overenskomst for læger i staten

Parterne er enige om, at titlen på bilag 4 ændres til "Reservelæger ved Danmarks Fængsler".

Ligeledes konsekvensrettes "*Københavns Fængsler*" til "*Danmarks Fængsler*" i den øvrige bilags-tekst.

Såfremt der inden for Danmarks Fængslers område hidtil har været ansat reservelæger, som ikke har modtaget de tillæg der følger af bilagets punkt 4, modregnes dette tillæg i eventuelle lokalt aftalte tillæg.

Sidestilling af barselsrettigheder for militære reservelæger i Forsvaret med øvrige statsansatte læger

Fremover får militære reservelæger i Forsvaret samme barselsvilkår som øvrige læger i staten. Der tilføjes således et nyt punkt 12 til overenskomst for læger i staten, bilag 5 om militære reservelæger i Forsvaret:

"12. Barsel

Tidsbegrænset ansatte reservelæger, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i henhold til Barselsaftalen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør og
- b) Reservelægen umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis reservelægen i denne periode har haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed."

Ændringerne er gældende fra 1. april 2026.

Ny overenskomst for overlæger i staten

Der indføres en ny overenskomst for overlæger i staten uden personaleledelse og overlæger i stillinger som sektionsleder, teamleder eller lignende, som træder i kraft d. 1. april 2027.

Grundlønnen aftales indenfor intervallet i gruppe 1 i den til enhver tid gældende rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten, og der ydes et tillæg på 115.000 kr. (niveau 31. marts 2012) til overlæger i forsvaret.

Der er aftalt fratrædelsesvilkår, hvorefter

- det kan aftales, at arbejdsgivers opsigelsesvarsel forlænges med op til 3 måneder.
- I tilfælde af uansøgt afsked i en stilling som sektionsleder, teamleder eller lignende, der ikke skyldes overlægens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør 2 måneders løn efter 1 års ansættelse. Herefter forhøjes fratrædelsesgodtgørelsen med 1 månedsløn for hvert fulde års ansættelse i stillingen, dog maksimalt 6 måneder.

Allerede ansatte overgår til overenskomsten og beholder særlige aftalte vilkår som en personlig ordning. Dog kan overlæger ansat på åremål først overgå til overenskomsten, på det tidspunkt hvor vedkommende har mulighed for en forlængelse af åremålsaftalen

Aftale om treklangen – pædagogiske konsulenter, specialkonsulenter, undervisningskonsulenter, undervisningsinspektører og chefkonsulenter i Undervisningsministeriet
Børne- og Undervisningsministeriet og Akademikerne er enige om at forny aftale af 21. maj 2024 om pædagogiske konsulenter, specialkonsulenter, undervisningskonsulenter, undervisningsinspektører og chefkonsulenter i Undervisningsministeriet.

Forhandlingerne på dette område indledes snarest og afsluttes senest 17. marts 2026.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2027.

Aftale om fagkonsulenter beskikket af Børne- og Undervisningsministeriet
Børne- og Undervisningsministeriet og Akademikerne er enige om at forny aftale af 18. november 2024 om fagkonsulenter bestikket af Børne- og Undervisningsministeriet.

Forhandlingerne på dette område indledes snarest og afsluttes senest 17. marts 2026.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2027.

Det regionale område

Forligsrammen i regionerne ved OK26

	apr 26	okt 26	apr 27	okt 27	jan 28	apr 28	okt 28	I alt
Prioriterede midler (BFL)			0,22		0,01			0,23
Generelle lønstigninger	2,20	0,70		0,66		1,76	0,72	6,04
Fritvalgsordningen					0,08			0,08
Organisationsmidler	0,03		1,97					2,00
Øvrige formål	0,19		0,03					0,22
Reguleringsordning		-0,09		0,10			0,02	0,03
Reststigning	0,2		0,2		0,2			0,6
I alt	2,62	0,61	2,42	0,76	0,29	1,76	0,74	9,20

Overenskomstperiode

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2026 til 31. marts 2026.

Økonomi og generelle lønforhøjelser

- Den samlede økonomiske ramme er 9,20 %. Hertil kommer en teknisk korrektion på 0,2 %.
- De generelle lønstigninger (inklusive den tekniske korrektion og forventede udmøntninger fra reguleringsordningen) er 6,27 %.
- Den forventede inflation er 4,40 % i perioden, dvs. der er en forventet reallønsforbedring på knap 2 % i perioden.

- "Prioriterede midler (BFL)" er 0,20 % til finansiering af lokal løndannelse Side 20 af 46 pr. 1. april 2027 samt i alt 0,02 % til lønninger på det præhospitale område (akutlægeområdet) og 0,01 % til finansiering af områdetillæg.
- "Fritvalgsordningen" er omkostninger til at konvertere eksisterende tillæg til en indbetaling til fritvalgskontoen – der rundes op, hvorved der er en mindre omkostning.
- "Organisationsmidler" er finansiering af deltidsdommen pr. 1. april 2026 samt andre forbedringer på Akademikernes forhandlingsområde. Derudover midler til forbedring af Fritvalgs Lønkonto pr. 1. april 2027, som dækker langt den største andel af midlerne. For AC's forhandlingsområde skydes der fra begyndelsen ekstra 1,85 % af den ferieberettigede løn ind i fritvalgskontoen.
- "Øvrige formål" er barsel og bedre fraværsmuligheder ved barns sygdom.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres efter den model, der blev lagt ved OK24. Dvs. grundlaget er i perioden Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.

Lokal løndannelse

Der er afsat 0,2 % af rammen til lokal løndannelse. Midlerne udmøntes 1. april 2027.

Midlerne skal udmøntes indenfor rammerne af tre fokusområder:

- De reformer som de regionale arbejdspladser er omfattet af i de kommende år. Det vil sige implementering af reformerne og deres betydning for opgaveløsningen.
- Håndtering af rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, som findes flere steder på det regionale område.
- Understøttelse af den teknologiske udvikling, herunder både i forhold til optimering af arbejdsgange, højere kvalitet i opgaveløsningen og til de ansatte, der påtager sig et særligt ansvar for udbredelsen og implementeringen af nye teknologiske muligheder.

Derudover bliver der udmøntet 0,3 % fra løntreparten til lokal løndannelse, som først bliver udmøntet ved OK26. Der er ikke aftalt særlige fokusområder for løntrepartsmidlerne.

Parterne er enige om at forbedre funktionaliteten og transparensen i de nye lønsystemer.

- Fremover skal de lokale forhandlinger finde sted mindst en gang årligt og på arbejdsgivers foranledning og ledelsen skal tilvejebringe relevant statistisk materiale forud for de årlige forhandlinger.
- Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.
- Forud for ansættelse af en medarbejder udleverer arbejdsgiver relevante oplysninger, herunder navn og kontaktoplysninger til TR eller den forhandlingsberettigede organisation, og det er aftalt, at arbejdsgiver og TR eller den forhandlingsberettigede organisation inddrages i tilpas tid i rekrutteringsforløbet.

Midler til lokale løndannelse skal følges over tid, og på baggrund af årlige opgørelser vil de centrale parter midtvejs i overenskomstperioden og forud for OK-29 følge og drøfte anvendelsen af lokal løndannelse. Hvis der er sket en mindre lokal lønudvikling end forventet i overenskomstperioden, forhandler parterne dette ved OK29.

Parterne har aftalt at drøfte i perioden, hvordan bestemmelserne om forhandling af lokal løn for akademikere kan forenkles, og hvordan funktionaliteten kan blive forbedret, så den lokale løndannelse bliver mere velfungerende.

Øvrig anvendelse af midler til bæredygtig og fleksibel løndannelse

Der er afsat midler 0,02 % til ensretning af aftalerne på akutlægeområdet.

Områdetillæggene, som enkelte grupper har tilknyttet deres lønskala, bliver tilpasset. Fra 1. juli 2026 hæves områdetillægget i område 0, så det svarer til områdetillægget i område 1.

Aftale om fritvalgsordning

Den 1. januar 2028 etableres en helt nyt fritvalgsordning på det regionale område med det formål at skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed.

Fritvalgsordningen består af:

- En fritvalgslønkonto
- Frihed i fritvalgsperioden

Fritvalgslønkontoen

Regionalt ansatte får en ny konto kaldet "fritvalgslønkontoen". Den ansatte kan vælge at bruge midlerne på kontoen til højere løn, højere pensionsindbetaling eller frihed.

Fritvalgslønkontoen indeholder alene fritvalgsbidrag (midler) og er dermed ikke længere direkte knyttet til frihedsrettighederne.

Fritvalgslønkontoen indeholder en række kendte og nye elementer:

- Nye midler – supplerende fritvalgsbidrag – svarende til 1,85 %, der indsættes månedligt på fritvalgskontoen, der kan bruges til højere løn, højere pension og/eller til afvikling af fritvalgsdagen og to nye seniordage.
- Eksisterende midler fra særlig feriegodtgørelse (2,42 %), 6. ferieuge (2,35 %) og seniorbonus (0,94-1,88 %, da der for nogle grupper er aftalt supplerende bidrag for seniorer).
- Den ansatte kan desuden aktivt vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, kan indgå i fritvalgslønkontoen.

De fleste regionalt ansatte vil få en fritvalgslønkonto til en årlig samlet værdi på 6,62 %. For ansatte mellem 60-62 år vil procenten være mellem 8,04-8,98 %.

Den ansatte kan i fritvalgsperioden få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

Den ansatte har mulighed for hvert år senest 1. oktober at vælge, hvor mange procentpoint af det månedlige fritvalgsbidrag for den næstkommende fritvalgsperiode, der skal anvendes til

månedlige lønudbetalinger og/eller månedlige indbetalinger til pensionsordningen. Derudover kan den ansatte for hele eller dele af pensionsbidraget vælge at, hvor mange procentpoint der skal hensættes månedligt til fritvalgslønkontoen og/eller anvendes til månedlige lønudbetalinger.

Ved fritvalgsperiodens afslutning den 31. december tømmes kontoen, og eventuelle indestående midler udbetales til den ansatte senest ved lønudbetalingen i januar i den efterfølgende fritvalgsperiode.

Frihed tilknyttet frivalgsordningen

Fritvalgsordningen bygger på kendte elementer frihedselementer, såsom 6. ferieuge og seniordage. Hertil kommer den nye fritvalgsdag og to yderligere seniordage.

Fritvalgsdag

Til 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 frivalgslønkontoen.

Fritvalgsdagen skal, ligesom den øvrige frihed i fritvalgsordningen, som udgangspunkt afvikles som en hel dag, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

Fritvalgsdagen holdes med løntræk, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

Hvis fritvalgsdagen ikke er holdt, bortfalder den ved kalenderårets udløb.

Fritvalgsdagen indføres virkning fra den 1. januar 2028.

Seniorfrihed

En ansat får fra og med året efter det kalenderår, hvor vedkommende fylder 62 år to nye seniorfridage om året. De nye seniorfridage kommer oven i de to eksisterende seniordage, så den ansatte har ret til i alt seniorfrihed svarende 4 dage.

Seniorfridagene skal ligesom den øvrige frihed i fritvalgsordningen, som udgangspunkt afvikles som en hele dage, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

Seniorfridagene holdes med løntræk, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

Hvis seniorfridagene ikke er holdt, har den ansatte ved udløb af fritvalgsperioden ret til at overføre dem til den kommende fritvalgsperiode. Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage. De overførte dage kan komme fra de 5 fridage – nuværende 6. ferieuge – og seniorfridagene. Den ansatte og lederen kan aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalgsperiode.

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2028.

Fridage (tidligere 6. ferieuge)

Med etableringen af fritvalgsordningen pr. 1. januar 2028 bortfalder "Aftale om 6. ferieuge, særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i regioner" med virkning fra 31. december 2027. Fremover er 6. ferieuge en del af fritvalgsordningen, og dagene er omdøbt til fem fridage.

De fem fridage bliver fremover afviklet med løntræk i kalenderåret (fritvalgsperioden). Samtidig vil den ansatte kunne få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra sin fritvalgslønkonto.

Hvis fridage ikke er holdt, har den ansatte ved udløb af fritvalgsperioden ret til at få overført op til 15 ikke-afholdte fridage fra indeværende fritvalgsperiode til den kommende fritvalgsperiode. Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage. De overførte dage kan komme fra de 5 fridage – nuværende 6. ferieuge – og seniorfridagene. Den ansatte og lederen kan aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalgsperiode.

Med virkning fra 1. januar 2027 optjenes et årligt fritvalgsbidrag (de nuværende 6. ferieuetimer optjent i kalenderåret 2027), der indbetales på fritvalgslønkontoen den første hverdag i januar i 2028.

Ikke-afviklede 6. ferieuetimer (optjent i kalenderåret 2026) kan afvikles/udbetales som en lukket ordning med løn til og med 31. marts 2029. Hvis 6. ferieuetimerne ikke er holdt den 31. marts 2029, udbetales timerne med lønudbetalingen april 2029.

Opsparingsmulighed ved overførsel af frihed

Med etableringen af den nye fritvalgsordning bortfalder "Aftalen om opsparing af frihed" fra OK24. Det sker med virkning fra 1. april 2026.

I stedet er elementet fra OK24-forliget om opsparing af 6. ferieuetimer erstattet af en ret til at overføre op til 15 ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalgsperiode. Dagene kan komme fra enten de fem fridage (nuværende 6. ferieuge) eller fra seniorfrihed (nuværende seniordage). Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage.

Overførslen kræver, at den ansatte træffer et valg om overførsel ved udgangen af fritvalgsperioden. Derudover kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiver overføre yderligere ikke-afholdte fridage.

Det er alene frihedsrettighederne, der overføres. Midler fra de ikke-afholdte fridage kan ikke opspares på fritvalgslønkontoen.

De overførte ikke-afholdte fridage afvikles med løntræk.

Den ansatte har imidlertid allerede fået udbetalt midlerne for fridagene, senest i forbindelse med den årlige tømning af fritvalgslønkontoen. Det ændrer ikke ved, at den ansatte fortsat kan få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen.

Som en overgangsordning er det aftalt, at allerede opsparet frihed efter Aftale om opsparing af frihed i perioden til og med 31. december 2027 kan afvikles og udbetales efter reglerne i aftalen. Frihed, der henstår per 31. december 2027, udbetales.

Barns sygdom

Regionale arbejdspladser skal fortsat være attraktive for ansatte med børn. Derfor er der ved OK26 aftalt en familiepakke, der styrker balancen mellem de ansattes arbejds- og familieliv.

Den ansatte har nu mulighed for fravær på den dag, barnet bliver syg (hjemkaldelsesdagen) og i forbindelse med barnets 3. sygedag.

Fravær af familiemæssige årsager

Parterne har aftalt følgende forbedringer til de eksisterende barselsrettigheder:

- 1) Udvidelse af retten til fravær med løn til deling efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlov) med 2 uger*

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.

- 2) Etablere lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer*

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer til soloforældre får en selvstændig ret til løn i 10 uger under forældreorloven, ligesom de også får adgang til de 8 ugers løn til fordeling mellem forældrene, jf. pkt. 1, i samme antal uger, som de har fået overdraget dagpenge fra en retlig forælder.

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.

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

- 3) Forbedrede lønrettigheder ved barns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold*

Får man et barn, som bliver indlagt på hospitalet enten i forbindelse med fødslen eller efterfølgende under barslen, har begge forældre nu mulighed for at gøre brug af lønretten ved barns hospitalsindlæggelse på op til 3 måneders løn tilsammen. Forældrene kan også gøre brug af lønretten, hvis forældre og barn kommer på tidligt hjemmeophold.

- 4) Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed*

Er man eneforælder, dvs. at barnet har to forældre ved barnets fødsel, men den ene forælder har eneforældremyndighed over barnet (ikke at forveksle med soloforælder, hvor der kun er én retlig forælder på tidspunktet for barnets fødsel, for eksempel en

enlig kvinde, som vælger at få et barn via en sæddonor), har eneforælderen nu ret til yderligere 10 ugers løn under sin forældreorlov.

5) Konvertering af fritvalgsstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel

Parterne er enige om, at ansatte, 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

6) Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i barselsaftalen

Administrationsgrundlaget af 2. juli 2025, hvori der blev aftalt lønrettigheder til forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale efter børneloven, og surrogatmødre ved dansk altruistisk surrogataftale efter børneloven, implementeres i barselsaftalen.

7) Ret til sorgorlov til en efterlevende forælder

Der indføres ret til løn under *sorgorlov* i op til 12 uger til en efterlevende forælder i tilfælde, hvor den anden forælder til et barn under 18 år afgår ved døden. Lønretten gælder under forudsætning af, at det lovforslag, som er sendt i høring den 7. januar 2026, vedtager en fraværs- og dagpengeret for en tilsvarende periode. Lønretten træder i kraft samtidig med lovens ikrafttrædelse forventeligt pr. 1. januar 2027.

Arbejdsmiljø

Der vil i perioden blive gennemført flere indsatser for et forbedret arbejdsmiljø i regionerne. Indsatserne vil være en del af initiativet - *Sammen-om udvikling af de regionale arbejdspladser*. Konkret vil de aftalte indsatser handle om:

- Forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress – indsatsen vil omfatte løbende fokus på arbejdsbelastning, organisering af arbejdet, tydelige processer for dialog om trivsel, styrkelse af ledelsesmæssige kompetencer samt forbedrede muligheder for at identificere og håndtere belastninger på team- og organisatorisk niveau.
- Indsats ift. arbejdsrelateret vold, trusler og chikane, en fortsættelse af indsatsen aftalt ved OK24.
- En modernisering af aftalen om trivsel og sundhed - som blandt andet er opdateret i forhold til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, og en formidlingsindsats i sammenhæng med den fornyede aftale.
- Indsats om livsfasepolitik - med det formål, at understøtte en arbejdspladskultur med plads til ansatte i alle livsfaser.

Derudover vil parterne anmode om at indgå i det arbejde, som parterne på det statslige forhandlingsområde ved OK-26 har aftalt om

".. at afdække muligheder og barrierer ved at etablere et samarbejde mellem ansættelsesmyndighederne og pensionsselskaberne, hvor pensionsselskabernes tilbud til sygemeldte ansatte kan bringes i spil. Dialogen vil tage udgangspunkt i en administrativ, systemteknisk og juridisk afdækning med involvering af relevante aktører, herunder udvalgte pensionsselskaber."

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

Bedre inklusion af neurodivergente

For at styrke de lokale arbejdspladser viden og handlemuligheder i relation til at tiltrække, inkludere og fastholde ansatte med neurodivergens, er parterne enige om, at det eksisterende projekt om inklusion videreføres med fokus på ansatte med neurodivergens, herunder et særligt fokus på nyuddannede.

Den Regionale Kompetencefond

Kompetencefonden på det regionale område videreføres.

Følgende midler afsættes til Den Regionale Kompetencefond;

- Genanvendte varige midler pr. 1. april 2026: 16,30 mio. kr.
- Nye varige midler pr. 1. april 2027: 8,30 mio. kr.
- Engangsmidler pr. 1. april 2026: 5,30 mio. kr.

Det indebærer, at der samlet kan anvendes 70,80 mio. kr. til kompetencefonden i overenskomstperioden.

Beløbsgrænsen på 50.000 kr. til masteruddannelser (eller moduler) permanentgøres.

Danske Bioanalytikere omfattes pr. 1. april 2027 af fondsområde III i Den Regionale Kompetencefond.

Erhvervskandidatstuderende

Finansministeriet og Akademikerne har aftalt et periodeprojekt om de erhvervskandidatstuderende, der ansættes på overenskomst for akademikere i staten.

RLTN og Akademikerne vil, når den fælles viden og erfaringer fra periodeprojektet i staten er indhentet midtvejs, gå i dialog om, hvorvidt der er resultater og erfaringer fra, der kan anvendes ift. de regionale arbejdspladser samt drøfte muligheden for fælles initiativer.

Den danske model

AKUT-fondens vedtægter tilpasses, så Akademikernes får en selvstændig plads i Tilsynet for AKUT-fonden.

De midler, som indbetales til AKUT-fonden udbetales til den enkelte personaleorganisation senest én måned efter indbetalingen 1. januar og senest 2 måneder efter indbetalingen 1. juli.

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime stiger pr. 1. april 2026 fra 46,5 øre til 47,3 øre, pr. 1. april 2027 til 48,0 øre og pr. 1. april 2028 til 48,6 øre.

Udviklingsfonden

I forlængelse af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023* etablerede parterne ved OK-24 Udviklingsfonden på det regionale område.

Det er aftalt, at Udviklingsfonden på det regionale område pr. 1. april 2027 tilføres nye midler svarende til 13,33 øre pr. ATP-pligtig time.

Tilpasning af MED-aftalen

For at tilpasse Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftale) til de kommende fire regioner tilrettes aftalen, så det bliver muligt for Hovedudvalget at delegere kompetencen til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, til det næste underliggende MED-niveau (for eksempel på overordnet hospitalsniveau).

Tryghedspuljen

Tryghedspuljen, som Konstruktørerne er omfattet af, videreføres og finansieres af i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK-24.

Protokollat om brug af vikarer

Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer (MED-rammeaftalens bilag 6) præciseres, med henblik på at protokollatet virker efter hensigten i forhold til vikarer, som regionerne henter ind eksternt.

Følgende tekst tilføjes Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureau:

”Med afsæt i Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 i sag 2025-150 (Randstad) er parterne herefter enige om, at der i alle tilfælde skal udleveres ovenstående oplysninger efter anmodning fra tillidsrepræsentanten.”

Samtidig slettes sidste afsnit i Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer.

Generelle aftaler

RLTN og Akademikerne er enige om, at generelle aftaler, som RLTN har indgået med Forhandlingsfællesskabet, og som Akademikerne har været omfattet af inden OK26, fortsat er gældende med Akademikerne som selvstændig part. Akademikerne har selvstændig påtaleret i hver disse aftaler i kraft af Hovedaftalen mellem RLTN og Akademikerne.

Hovedaftalen

Hovedaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Akademikernes medlemsorganisationer tilrettes som følge af ændringer i Akademikernes medlemsorganisationer.

Håndtering af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om deltidsansattes honorering af over-/merarbejde

Som følge af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om honorering af deltidsansattes merarbejde er det aftalt, bestemmelser om mer- og overarbejde i de relevante overenskomster og aftaler med virkning fra 1. april 2026 ændres således, at deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte.

Parterne vil aftale en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af kendelsen.

Præcisering af regler for bortvisning

Der er sket en præcisering af regler om bortvisning

Den Fællesakademiske overenskomst

Psykologer

Parterne har aftalt bedre integration af psykologer i det kliniske arbejde på sygehusene.

Der er enighed mellem parterne om, at en bedre integration vil kunne give et positivt bidrag til opgaveløsningen på sygehusene til gavn for patienter og borgere og samtidig give psykologer et styrket grundlag for deres arbejde samt styrke det tværfaglige samarbejde på afdelingerne.

Psykologer kan fremover indgå i afdelingernes vagtarbejde inden for samme rammer som sammenlignelige faggrupper med klinisk arbejde.

I forbindelse med indgåelsen af aftalen er der med virkning fra den 1. april 2027 aftalt en forhøjelse af det eksisterende hospitalstillæg på 11.828 kr. (niveau 31. marts 2018) til 30.000 kr. i årligt grundbeløb. Herudover er det aftalt, at tillægget tillige ydes til specialpsykologer. Alle tillæg er pensionsgivende.

Lokalt aftalte tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Parterne vil evaluere anvendelsen og effekten af den indgåede aftale mhp., at der kan ligge en afsluttet evaluering inden overenskomstperiodens udløb.

Aftalen har ikke præjudicerende virkning for andre akademiske faggrupper, som arbejder uden for den normale arbejdstid.

Lægeområdet

Der er aftalt en grundlæggende reform af speciallægekarrieren med virkning fra 1. april 2027, som involverer en række elementer:

- Indførelse af et nyt løntrin for speciallæger med fem års anciennitet som speciallæge, der i forhold til i dag sikrer en lønforbedring på mere end 80.000 kr. om året (100.000 kr. inkl. pension).
- Forhøjelse af grundlønnen for speciallæger med mindre end fem års anciennitet med ca. 7.500 kr. om året.
- Overgang til nye kliniske arbejdstidsregler for speciallæger, som involverer merarbejdsregler og en forudsætning om, at der skal afsættes arbejdstimer uden for det planlagte kliniske arbejde for alle speciallæger.
- Ændring af ulempetillægget, så dette fremover gives fra kl. 18 på hverdage.
- Ændring af hyppighedsreglerne for speciallæger, så man fremover kan planlægge arbejde frem til kl. 23 hvert fjerde døgn, og efter kl. 23 hvert femte døgn.
- Afskaffelse af femårsreglen, så man fremover kan ansættes som overlæge efter opslag straks efter speciallægeanerkendelse.
- Indførelse af mulighed for, at speciallæger med fem års anciennitet kan udnævnes direkte til overlæge uden forudgående stillingsopslag.
- Sikring af en TR for special- og overlægerne
- En overgangsordning, der sikrer, at man som allerede ansat speciallæge kan vælge at forblive på nuværende lønvilkår og overarbejdsregler, hvis man foretrækker det.
- Ulempetillægget for uddannelseslæger ændres med virkning fra 1. april 2027, så der fremover udbetales ulempetillæg fra kl. 18 på hverdage.
- Derudover forhøjes ulempetillægget for uddannelseslæger med ca. 20 kr. per time ligeledes med virkning fra 1. april 2027.

Forbedringer af cheftalerne

Aftale for chefer, Aftale for ikke-administrative akademiske chefer samt Aftale for chefer på Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Jordemoderforeningen og Danske Bioanalytikeres område har fået reserveret midler svarende til 2% af lønsummen, som kan anvendes til konkrete forbedringer eller til supplerende fritvalgsbidrag. Anvendes midlerne ikke, hæves lønningerne for grupperne med beløbet.

Tilpasning af aftalegrundlag for Danske Bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre

Der er aftalt en tilpasning af aftalerne for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre således, at bioanalytikere indgår i aftalerne, og der tilføjes et bilag vedrørende gensidig fleksibilitet til arbejdstidsaftalen.

Herudover er der enighed om en ny aftale om hviletid og fridøgn. Aftalen præciserer at rådhedsvagter fra vagtværelse ikke er hviletid, og at der skal gives kompenserende hviletid i direkte forlængelse af en arbejdsperiode.

Der udarbejdes en selvstændig aftale for chefer på Danske Bioanalytikeres område med virkning fra 1. april 2026. Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen omfattes af aftalen pr. 1. april 2027.

Pension Danske Bioanalytikere

Pensionsprocenten for Danske Bioanalytikere hæves med virkning fra 1. april 2027 med 1,34 % fra 13,66 % til 15,02 %.

Tandlæger

Med virkning fra 1. april 2027 træder følgende forbedringer i kraft:

- Grundlønnen for tandlæger i §5, stk. 1 forhøjes med 25.000 (31. marts 2018-niveau)
- Grundlønnen for specialtandlæger i §5, stk. 2, forhøjes med 6.631 (31. marts 2018-niveau)
- Grundlønnen for overtandlæger i §5, stk.3, udgør 750.000 (31. marts 2018-niveau) og de eksisterende grundlønstrin ophæves.
- Grundlønnen for ledende overtandlæger i §5, stk. 4, forhøjes med 21.600 (31. marts 2018-niveau)
- Grundlønnen for cheftandlæger i §5, stk. 5, forhøjes med 21.600 (31. marts 2018-niveau)

Derudover er der aftalt følgende pensionsforhøjelser:

- For overtandlæger forhøjes pensionsprocenten i §11, stk. 2, til 20,25 %.
- For specialtandlæger forhøjes pensionsprocenten i §11, stk. 2, til 19,36 %.
- For tandlæger forhøjes pensionsprocenten i §11, stk. 2, til 19,36 %.

De i overenskomsten for speciallæger og overlæger fastsatte bestemmelse om arbejdstid, vagt og fridage med videre finder tilsvarende anvendelse for overtandlæger, ledende overtandlæger og cheftandlæger. Ledende overtandlæger og cheftandlæger undtages for §14, stk. 2, 3 og 4 og §15, stk. 1, 2 og 3.

Som konsekvens heraf overgår de nævnte grupper til de i overenskomsten speciallæger og overlæger gældende ulempetillæg.

Den årlige seniorbonus, som udbetales fra og med året efter den ansatte fylder 62 år forhøjes til 2 % af den sædvanlige løn.

Den årlige bonus kan udbetales eller konverteres til

- Betalte fridage (seniordage) maks. 5
- Ekstraordinær pensionsindbetaling.

Konstruktørforeningen

Konstruktør har fået reserveret midler svarende til 1,97 % af lønsummen, som kan anvendes til konkret forbedringer eller til supplerende fritvalgsbidrag.

Det kommunale Område

Forligsrammen i kommunerne ved OK26

	Apr 26	Okt 26	Jan 27	Apr 27	Okt 27	Jan 28	Apr 28	Okt 28	Jan 29	I alt
Bæredygtig og fleksibel løndannelse			0,05	0,09						0,14
Generelle lønstigninger	2,20	0,70			0,70		1,60	0,70	0,16	6,06
Etablering af fritvalg m.v.						0,26			(0,16)	0,10
Organisationsmidler	0,01			1,99						2,00
Øvrige formål	0,13			0,05						0,18
Reguleringsordning		(0,04)			0,05			0,00		0,01
Reststigning		0,20			0,2			0,20		0,60
I alt	2,54	0,66	0,05	2,33	0,75	0,46	1,60	0,70	0,00	9,09

Overenskomstperiode

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2026 til 31. marts 2029.

Økonomi og generelle lønforhøjelser

- Den samlede økonomiske ramme er 9,09 %. Hertil kommer en teknisk korrektion på 0,2 %.
- Rammen er lidt mindre end rammen i Forhandlingsfællesskabets forlig med KL. Det skyldes, at Forhandlingsfællesskabets forlig indeholder lønmidler, der tilfalder visse grupper (skævdeling), hvilket ikke indgår i Akademikernes forlig.
- De generelle lønstigninger (inkl. den tekniske korrektion og forventede udmøntninger fra reguleringsordningen) er 6,27 %.
- Den forventede inflation er 4,40 % i perioden, dvs. der er en forventet reallønsforbedring på knap 2 % i perioden.
- "Bæredygtig og fleksibel løndannelse" er 0,05 % til finansiering af lokal løndannelse pr. 1. april 2027 samt 0,09 % til lønninger for visse chefer i kommunerne.
- "Etablering af fritvalg m.v." er omkostninger til at konvertere eksisterende tillæg til en indbetaling til fritvalgskontoen der rundes op, hvorved der er en mindre omkostning.

- Derudover indebærer denne post en engangsbetaling, hvorfor der betales ekstra 0,16 % i 2027, som tilbageføres og gives som en generel lønstigning i 2028.
- "Organisationsmidler" er finansiering af deltidsdommen 1. april 2026 samt enkelte andre forbedringer på Akademikernes forhandlingsområde. Derudover midler til forbedring af fritvalgslønkontoen pr. 1. april 2027, som dækker langt den største andel af midlerne. For Akademikernes forhandlingsområde indskydes der fra begyndelsen ekstra 2,33 % af den ferieberettigende løn i fritvalgslønkontoen.
- "Øvrige formål" er barsel og bedre mulighed for fri ved barns sygdom.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres efter den model, der blev lagt ved OK24. Det vil sige, at grundlaget i perioden er Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks.

Lokal løndannelse

Der afsættes 0,05 % af rammen til lokal løndannelse, og derudover udmøntes der 0,17 % fra løntreparten. 1. april 2026 er der 0,17 % til rådighed og 1. januar 2027 bliver yderligere 0,05 %.

Midler til lokal løndannelse skal følges over tid, og på baggrund af årlige opgørelser vil de centrale parter forud for OK29 følge og drøfte anvendelsen af lokal løndannelse og hvis der er sket en mindre lokal lønudvikling end forventet i overenskomstperioden, forhandler parterne dette ved OK29.

Den lokale løndannelse skal understøtte tilpasning til arbejdsmarkedet og samfundsudviklingen. Det kræver et velfungerende, gennemsigtigt og fleksibelt system. Derfor har parterne aftalt at drøfte i perioden, hvordan bestemmelserne om forhandling af lokal løn for akademikere kan forenkles og hvordan funktionaliteten kan blive forbedret, så den lokale løndannelse bliver mere velfungerende.

Det tilstræbes at det inddrages erfaringer for forskellige typer kommunale arbejdspladser og forskellige akademiske fagligheder og funktioner.

Justering af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Det er præciseres i bemærkningerne til §11 stk. 3 og 4, som omhandler orientering af tillidsrepræsentanten ved henholdsvis ansættelser og afskedigelser samt oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår for de personer som vedkommende repræsenterer, at hvis de tilsvarende bestemmelser fremgår af aftaler om lokal løndannelse, udleveres de tilsvarende oplysninger ikke i henhold til MED-aftalen.

Aftale om fritvalgsordning

Den 1. januar 2028 etableres en helt nyt fritvalgsordning på det kommunale område med det formål at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte for valg mellem løn, pension og frihed.

Fritvalgsordningen består af:

- En fritvalgslønkonto

- Frihed i fritvalgsperioden

Fritvalgslønkontoen

Kommunalt ansatte får en ny konto kaldet "fritvalgslønkontoen". Den ansatte kan vælge at bruge midlerne på kontoen til højere løn, højere pensionsindbetaling eller frihed.

Fritvalgslønkontoen indeholder alene fritvalgsbidrag (midler) og er dermed ikke længere direkte knyttet til frihedsrettighederne.

Fritvalgslønkontoen indeholder en række kendte og nye elementer:

- Nye midler – supplerende fritvalgsbidrag – svarende til 2,33 %, der indsættes månedligt på fritvalgskontoen, der kan bruges til højere løn, højere pension og/eller til afvikling af fritvalgsdagen.
- Eksisterende midler fra særlig feriegodtgørelse (2,42 %), 6. ferieuge (2,35 %) og seniorbonus (0,94-1,88 %, da der for nogle grupper er aftalt supplerende bidrag for seniorer).
- Den ansatte kan desuden aktivt vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, kan indgå i fritvalgslønkontoen.

De fleste kommunalt ansatte vil få en fritvalgslønkonto til en årlig samlet værdi på 7,1 %. For ansatte mellem 60-62 år vil procenten være mellem 8,04-8,98 %.

Den ansatte kan i fritvalgsperioden få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

Den ansatte har mulighed for hvert år senest 1. oktober at vælge, hvor mange procentpoint af det månedlige fritvalgsbidrag for den næstkommende fritvalgsperiode, der skal anvendes til månedlige lønudbetalinger og/eller månedlige indbetalinger til pensionsordningen. Derudover kan den ansatte for hele eller dele af pensionsbidraget vælge, hvor mange procentpoint der skal hensættes månedligt til fritvalgslønkontoen og/eller anvendes til månedlige lønudbetalinger.

Ved fritvalgsperiodens afslutning den 31. december tømmes kontoen, og eventuelle indestående midler udbetales til den ansatte senest ved lønudbetalingen i januar i den efterfølgende fritvalgsperiode.

Frihed tilknyttet fritvalgsordningen

Fritvalgsordningen bygger på kendte elementer frihedselementer, såsom 6. ferieuge og senior-dage. Hertil kommer den nye fritvalgsdag.

Fritvalgsdag

Til 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.

Fritvalgsdagen skal ligesom den øvrige frihed i fritvalgsordningen, som udgangspunkt afvikles som en hel dag, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

Fritvalgsdagen holdes med løntræk, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Hvis fritvalgsdagen ikke er holdt, bortfalder den ved kalenderårets udløb.

Fritvalgsdagen indføres virkning fra den 1. januar 2028.

Seniorfrihed

Den eksisterende seniorbonus indarbejdes i fritvalgsordningen, herunder også retten til frihed.

Seniorfridagene skal ligesom den øvrige frihed i fritvalgsordningen, som udgangspunkt afvikles som en hele dage, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

Seniorfridagene holdes med løntræk, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgs-lønkonto.

Hvis seniorfridagene ikke er holdt, har den ansatte ved udløb af fritvalgsperioden ret til at overføre dem til den kommende fritvalgsperiode. Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage. De overførte dage kan komme fra de 5 fridage – nuværende 6. ferieuge – og seniorfridagene. Den ansatte og lederen kan aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalgsperiode.

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2028.

Fridage (tidligere 6. ferieuge)

Med etableringen af fritvalgsordningen pr. 1. januar 2028 bortfalder "Aftale om 6.ferieuge, særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner" med virkning fra 31. december 2027. Fremover er 6. ferieuge en del af fritvalgsordningen, og dagene er omdøbt til fem fridage.

De fem fridage bliver fremover afviklet med løntræk i kalenderåret (fritvalgsperioden). Samtidig vil den ansatte kunne få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra sin fritvalgslønkonto.

Hvis fridage ikke er holdt, har den ansatte ved udløb af fritvalgsperioden ret til at få overført op til 15 ikke-afholdte fridage fra indeværende fritvalgsperiode til den kommende fritvalgsperiode. Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage. De overførte dage kan komme fra de 5 fridage – nuværende 6. ferieuge – og seniorfridagene. Den ansatte og lederen kan aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalgsperiode.

Med virkning fra 1. januar 2027 optjenes et årligt fritvalgsbidrag (de nuværende 6. ferieuetimer optjent i kalenderåret 2027), der indbetales på fritvalgslønkontoen den første hverdag i januar i 2028.

Ikke-afviklede 6. ferieuetimer (optjent i kalenderåret 2026) kan afvikles/udbetales som en lukket ordning med løn til og med 31. marts 2029. Hvis 6. ferieuetimerne ikke er holdt den 31. marts 2029, udbetales timerne med lønudbetalingen april 2029.

Opsparingsmulighed ved overførsel af frihed

Med etableringen af den nye fritvalgsordning bortfalder "Aftalen om opsparing af frihed" fra OK24. Det sker med virkning fra 1. april 2026.

I stedet er elementet fra OK24-forliget om opsparing af 6. ferieugetimer erstattet af en ret til at overføre op til 15 ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalgsperiode. Dagene kan komme fra enten de fem fridage (nuværende 6. ferieuge) eller fra seniorfrihed (nuværende seniordage). Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage.

Overførslen kræver, at den ansatte træffer et valg om overførsel ved udgangen af fritvalgsperioden. Derudover kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiver overføre yderligere ikke-afholdte fridage.

Det er alene frihedsrettighederne, der overføres. Lønmidler fra de ikke-afholdte fridage kan ikke opsøres på fritvalglønkontoen.

De overførte ikke-afholdte fridage afvikles med løntræk.

Den ansatte har imidlertid allerede fået udbetalt midlerne for fridagene, senest i forbindelse med den årlige tømning af fritvalglønkontoen. Det ændrer ikke ved, at den ansatte fortsat kan få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalglønkontoen.

Som en overgangsordning er det aftalt, at allerede opsparet frihed efter Aftale om opsparing af frihed i perioden til og med 31. december 2027 kan afvikles og udbetales efter reglerne i aftalen. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

Barns sygdom

Kommunale arbejdspladser skal fortsat være attraktive for ansatte med børn. Derfor er der aftalt en familiepakke, der styrker balancen mellem de ansattes arbejds- og familieliv.

Den ansatte har nu også mulighed for fravær på den dag, barnet bliver syg (hjemkaldelsesdagen) og i forbindelse med barnets 3. sygedag.

Fravær af familiemæssige årsager

Parterne har aftalt følgende forbedringer til de eksisterende barselsrettigheder:

- **Udvidelse af retten til fravær med løn til deling efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlov) med 2 uger**
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.
- **Etablere lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**
Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer til soloforældre får en selvstændig ret til løn i 10 uger under forældreorloven, ligesom de også får adgang til de 8 ugers løn til fordeling mellem forældrene, jf. pkt. 1, i samme antal uger, som de har fået overdraget dagpenge fra en retlig forælder.

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.

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

- **Forbedrede lønrettigheder ved barns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold**

Får man et barn, som bliver indlagt på hospitalet enten i forbindelse med fødslen eller efterfølgende under barslen, har begge forældre nu mulighed for at gøre brug af lønretten ved barns hospitalsindlæggelse på op til 3 måneders løn tilsammen. Forældrene kan også gøre brug af lønretten, hvis forældre og barn kommer på tidligt hjemmeophold.

- **Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed**

Er man eneforælder, dvs. at barnet har to forældre ved barnets fødsel, men den ene forælder har eneforældremyndighed over barnet (ikke at forveksle med soloforælder, hvor der kun er én retlig forælder på tidspunktet for barnets fødsel, for eksempel en enlig kvinde, som vælger at få et barn via en sæddonor), har eneforælderen nu ret til yderligere 10 ugers løn under sin forældreorlov.

- **Konvertering af fritvalgsstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel**

Parterne er enige om, at ansatte, 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.

- **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

- **Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i barselsaftalen**

Administrationsgrundlaget af 2. juli 2025, hvori der blev aftalt lønrettigheder til forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale efter børneloven, og surrogatmødre ved dansk altruistisk surrogataftale efter børneloven, implementeres i barselsaftalen.

- **Ret til sorgorlov til en efterlevende forælder**

Der indføres ret til løn under *sorgorlov* i op til 12 uger til en efterlevende forælder i tilfælde, hvor den anden forælder til et barn under 18 år afdør ved døden. Lønretten gælder under forudsætning af, at det lovforslag, som er sendt i høring den 7. januar 2026, vedtager en fraværs- og dagpengeret for en tilsvarende periode. Lønretten træder i kraft samtidig med lovens ikrafttrædelse forventeligt pr. 1. januar 2027.

Arbejds miljø

Det er aftalt 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:

- en fornyet aftale om trivsel og sundhed. Denne er opdateret i forhold til ny viden og gældende lov, der er endvidere aftalt et periodeprojekt, som skal sikre fornyet opmærksomhed på aftalen
- et projekt om livsfaser og livssituationer, der har til formål at sikre tidlig dialog og tilknytning til arbejdspladsen
- videreførelse og videreudvikling af SPARK – med mulighed for at justere 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.
- indsats mod vold, trusler og chikane – en videreførelse af indsatsen fra OK24.
- fokus på kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø – fortsat tilbyde fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø til TRIO (leder, TR og AMR).

Derudover vil parterne anmode om at indgå i det arbejde, som parterne på det statslige forhandlingsområde har aftalt om:

".. at afdække muligheder og barrierer ved at etablere et samarbejde mellem ansættelsesmyndighederne og pensionsselskaberne, hvor pensionsselskabernes tilbud til sygemeldte ansatte kan bringes i spil.

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

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

Udviklingsfonden

I forlængelse af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023* etablerede parterne ved OK-24 Udviklingsfonden på det kommunale område.

Det er aftalt, at Udviklingsfonden på det kommunale område pr. 1. april 2027 tilføres nye midler svarende til 13,33 øre pr. ATP-pligtig time.

Inklusion af neurodivergente

KL og Akademikerne er enige om at videreføre projektet fra OK24 om inklusion med fokus på at understøtte kommunale arbejdspladser i at tiltrække, inkludere og fastholde ansatte med fokus på neurodivergens særligt med fokus på nyuddannede fx gennem indsamling og formidling af yderligere relevante cases til inspiration og formidling og udarbejdelse af værktøjer til brug for ansatte og ledelse.

Håndtering af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om deltidsansattes honorering af over-/merarbejde

Som følge af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om honorering af deltidsansattes merarbejde er det aftalt, at bestemmelser om mer- og overarbejde i de relevante overenskomster og aftaler med virkning fra 1. april 2026 ændres således, at deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte.

Parterne vil aftale en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af kendelsen.

Den Kommunale Kompetencefond

Kompetencefonden på det kommunale område videreføres.

Følgende midler afsættes til Den Kommunale Kompetencefond;

- Genanvendte varige midler pr. 1. april 2026: 11,9 mio. kr.
- Nye varige midler pr 1. april 2027: 8,8 mio. kr.
- Engangsmidler pr. april 2026: 5,3 mio. kr.

Det indebærer, at der samlet kan anvendes 58,7 mio. kr. til kompetencefonden i overenskomstperioden.

Beløbsgrænsen på 50.000 kroner til masteruddannelser (eller moduler) forlænges, så det også gør sig gældende i OK26.

Erhvervskandidatstuderende

Finansministeriet og Akademikerne har aftalt et periodeprojekt om de erhvervskandidatstuderende, der ansættes på overenskomst for akademikere i staten.

KL og Akademikerne vil, når den fælles viden og erfaringer fra periodeprojektet i staten er indhentet midtvejs, gå i dialog om, hvorvidt der er resultater og erfaringer fra, der kan anvendes ift. de regionale arbejdspladser samt drøfte muligheden for fælles initiativer.

Undervisningsområdet

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

Der er enighed om, at når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på det statslige område, drøfter parterne, om det har betydning for Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium og Upper Secondary ved European School Copenhagen."

Tryghedspuljen

Tryghedspuljen, som Konstruktørerne er omfattet af, videreføres og finansieres af i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK-24.

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.

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

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

Akademikerne har selvstændig påtaleret i aftalerne i kraft af Hovedaftalen mellem KL og Akademikerne

Den fællesakademiske overenskomst

Chefkonsulenter, chefpsykologer og ledende psykologer

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

Vagttillæg for aften- og weekendarbejde ved kommunale kulturinstitutioner

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

Vagttillæg for aften- og weekendarbejde ved kommunale kulturinstitutioner

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

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

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

Psykologer:

Side 40 af 46

Københavns kommune

- Protokollat 4.5 Rådighedstillæg/ulempeydelse psykologer (gælder kun i Københavns Kommune) opdateres med følgende ordlyd:

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

Ny autorisationsordning pr. 1. januar 2026

- Den 1. januar 2026 trådte en ny autorisationsordning for psykologer i kraft, den medfører blandt andet, at autorisation fra denne dato vil blive meddelt på baggrund af bestået kandidateksamen, såfremt den enkelte Cand.psych. ansøger herom hos Styrelsen for Patientsikkerhed.
- Der oprettes samtidig en psykologisk praksisuddannelse og psykologer, som gennemfører denne uddannelse, vil kunne opnå tilladelse til at betegne sig som psykolog med praksisuddannelse (klinisk psykolog) og overenskomstens punkt 4.1 i protokollat 1 opdateres i overensstemmelse hermed:
 - a) Psykologer med praksisuddannelse (kliniske psykologer), som er beskæftiget inden for PPR, oppebærer et pensionsgivende tillæg på 34.900 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau).
Lønseddeltekst: PPU-tillæg, klinisk psykolog inden for PPR

Dækningsområdepræcisering:

- Bilag 1, pkt. II i den fællesakademiske overenskomst præciseres og ændres: Sætningen "Bachelorer fra scenekunstuddannelserne, som i henhold til Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 1325 af 23. november 2023 om uddannelse ved Den Danske Scenekunstskole har erhvervet bachelorgraden." præciseres og ændres til: "Bachelorer, som i henhold til lov om videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Kulturministeriet (Lbk. NR. 1133 af 31. oktober 2024) har erhvervet bachelorgraden."

Special- og chefkonsulenter:

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

Periodeprojekt:

- I overenskomstperioden gennemføres et projekt med henblik på at analysere og drøfte, hvordan den fællesakademiske overenskomst understøtter eller kan understøtte rekruttering og fastholdelse af faglige akademiske specialister.

Overenskomster med Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen

- Med virkning fra 1. april 2027 tildeles ledere omfattet af (71.21) Overenskomst for ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre et grundlønstillæg med fuldt gennemslag på 8.173 kr. årligt (1/1 2006-niveau). For ledere på L6-L10, jf. § 4, stk. 5, hæves det eksisterende tillæg.
- I Arbejdstidsaftalen forhøjes tillæg for inddragelse af fridøgn fra 452,48 kr. (31.3.2000-niveau) til 470,00 kr. (31.3.2000-niveau). Tillægget for inddragelse af søgnehellighedsfrihed forhøjes fra 450,00 kr. (31.3.2000-niveau) til 460,00 kr. (31.3.2000-niveau).
- Herudover er der enighed om en ny aftale om hviletid og fridøgn. Aftalen præciserer at rådighedsvagter fra vagtværelse ikke er hviletid og at der skal gives kompenserende hviletid i direkte forlængelse af en arbejdsperiode.

Tandlægeområdet

- Med virkning fra 1. april 2027 hæves afdelingstandlægers, klinikchefer og overtandlægers grundlønstillæg med fuldt gennemslag med 5.000 kr. (31-03-2000-niveau) årligt.
- Med virkning fra 1. april 2027 hæves følgende satser i (53.01) Overenskomst for tandlæger med fuldt gennemslag:

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

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

- Overarbejde

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

- Supervision

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

- 4.000 kr.-pensionstillæg

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

Det pensionsgivende tillæg vil udgøre 3.178,64 kr. (31. marts 2000-Side 42 af 46 niveau) og vil træde i kraft 1. januar 2028. Tillægget lægges oveni grundbeløbstillæggene.

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

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

Konstruktørforeningen

- Supplerende fritvalgsbidrag
Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag med 1,92 procentpoint. Bidraget er ikke pensionsgivende.
- Bygningskonstruktører på grundløn 29 + 2.100 kr. hæves til grundløn 30 med fuldt gennemslag med virkning fra 1. april 2027.

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

Løntapetet ændres med virkning fra 1. april 2027:

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

Ændringerne sker uden fuldt gennemslag og med modregningsadgang.

- Miljø- og naturbeskyttelsestillæg:

Med virkning fra 1. april 2027 ydes et særligt pensionsgivende grundlønstillæg på 9.000 kr. årligt (31.3 2000-niveau) med fuldt gennemslag til ansatte, der arbejder med miljø- og naturbeskyttelse i kommunernes tekniske forvaltninger, med undtagelse af ledere.

- Overarbejde-ændringer:

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

"2. Overarbejde efter normal arbejdstids ophør og overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales med timeløn med et tillæg på 50%"
Grænsen for den højeste aflønning, der kan beregnes overarbejde af, hæves fra grundløn 37 til grundløn 38, jf. § 16, stk. 10, pkt. 4.

Lægeområdet

- Bemærkningen i § 18 i Overenskomst for kommunallæger (15-37 timer) vedrørende efteruddannelse opdateres med følgende ordlyd:

Bemærkning:

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

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

- Bestemmelsen i Overenskomst for kommunallæger (15-37 timer) tilpasses, således at der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen.

Indeks

OK – 2026	1
Det statslige område	2
Overenskomstperiode	2
Økonomi og generelle lønforhøjelser	3
Reguleringsordningen	3
<i>Det generelle område</i>	<i>3</i>
Lønløft til forsvaret	3
Lokal løndannelse	3
Kompetenceudvikling	4
Arbejdsmiljø	4
Fritvalgs Lønkonto	5
Fritvalgsdag	6
Seniordage	6
Særlige feriedage	6
Opsparingsmuligheder	6
Barns sygdom	7
Barsel	8
Forenkling af reglerne om jubilæumsgratiale	9
Håndtering af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om deltidsansattes honorering af over-/merarbejde ...	10
Afskaffelse af pligtig afgangsalder for militære tjenestemænd	10
Udviklingsfonden på det statslige område	10
Tilvejebringelse af varigt aftalegrundlag for overenskomstansatte officerer i Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab	10
Forhøjelse af grundløn i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer	10
Aftale om lønforbedringer for visse tjenestemænd i lønramme 37 og 38	11
Opskrivning af cheflønspuljemidler	11
Omklassificeringer	11
Samarbejdsområdet	11
<i>Akademikerområdet</i>	<i>11</i>
Erhvervskandidatstuderende	12
Den Fællesakademiske overenskomst	12
Universitets- og det øvrige Forskningsområdet	14
Professionshøjskoler, erhvervsakademier med videre	16
Undervisningsområdet	16
Læger	16
Det regionale område	19
Overenskomstperiode	19
Økonomi og generelle lønforhøjelser	19
Reguleringsordningen	20
Lokal løndannelse	20
Øvrig anvendelse af midler til bæredygtig og fleksibel løndannelse	21
Aftale om fritvalgsordning	21
Fritvalgslønkontoen	21

Frihed tilknyttet frivalgsordningen	22	Side 45 af 46
Fritvalgsdag	22	
Seniorfrihed	22	
Fridage (tidligere 6. ferieuge)	23	
Opsparingsmulighed ved overførsel af frihed	23	
Barns sygdom.....	24	
Fravær af familiemæssige årsager	24	
Arbejdsmiljø.....	25	
Bedre inklusion af neurodivergente	26	
Den Regionale Kompetencefond	26	
Erhvervskandidatstuderende.....	26	
Den danske model	26	
Udviklingsfonden	27	
Tilpasning af MED-aftalen.....	27	
Tryghedspuljen	27	
Protokollat om brug af vikarer	27	
<i>Generelle aftaler</i>	27	
Hovedaftalen	27	
Håndtering af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om deltidsansattes honorering af over-/merarbejde ...	28	
Præcisering af regler for bortvisning	28	
<i>Den Fællesakademiske overenskomst</i>	28	
Psykologer.....	28	
<i>Lægeområdet</i>	28	
<i>Forbedringer af cheftalerne</i>	29	
<i>Tilpasning af aftalegrundlag for Danske Bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre</i>	29	
Pension Danske Bioanalytikere.....	29	
<i>Tandlæger</i>	30	
<i>Konstruktørforeningen</i>	30	
Det kommunale Område	31	
Overenskomstperiode	31	
Økonomi og generelle lønforhøjelser	31	
Reguleringsordningen	32	
Lokal løndannelse	32	
Justering af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse	32	
Aftale om fritvalgsordning	32	
Fritvalgslønkontoen	33	
Frihed tilknyttet frivalgsordningen	33	
Fritvalgsdag	33	
Seniorfrihed	34	
Fridage (tidligere 6. ferieuge)	34	
Opsparingsmulighed ved overførsel af frihed	35	
Barns sygdom.....	35	
Fravær af familiemæssige årsager	35	
Arbejdsmiljø.....	37	
Udviklingsfonden	37	
Inklusion af neurodivergente.....	37	

over-/merarbejde	38
Den Kommunale Kompetencefond	38
Erhvervskandidatstuderende.....	38
Undervisningsområdet	38
Tryghedspuljen	38
Skærpelse af Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer	39
Aftale mellem KL og Akademikerne om generelle aftaler, der ikke er åbnet efter OK24	39
<i>Den fællesakademiske overenskomst</i>	<i>39</i>
Chefkonsulenter, chefpsykologer og ledende psykologer	39
Vagttillæg for aften- og weekendarbejde ved kommunale kulturinstitutioner	39
Psykologer:.....	40
Dækningsområdepræcisering:.....	40
Special- og chefkonsulenter:.....	40
Periodeprojekt:.....	40
<i>Overenskomster med Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen</i>	<i>41</i>
<i>Tandlægeområdet</i>	<i>41</i>
<i>Konstruktørforeningen.....</i>	<i>42</i>
<i>Lægeområdet.....</i>	<i>43</i>