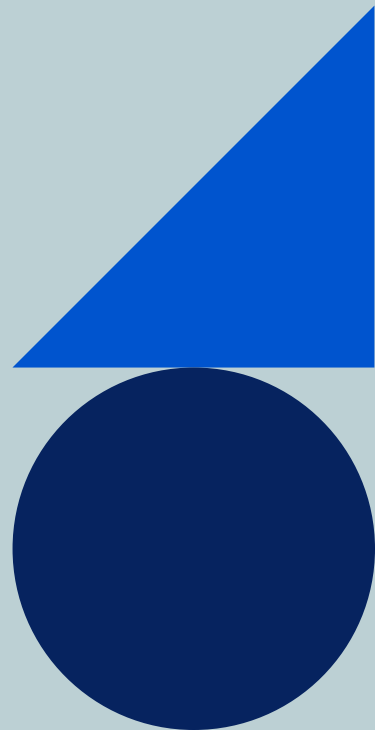


OK26 – forlig i kommunerne

Indholdsfortegnelse

1. Løn og overenskomstøkonomi
2. Fritvalgslønkonto og fleksibilitet
3. Lokal løn
4. Familierettigheder og arbejdsmiljø
5. Andre resultater og lidt om processen

Løn og overenskomstøkonomi



Økonomisk ramme 9,09 pct

	1.4. 26	1.10. 26	1.1. 27	1.4. 27	1.10. 27	1.1. 28	1.4. 28	1.10. 28	1.1. 29	I alt
Aftalte generelle lønstigninger	2,20%	0,70%			0,70%		1,60 %	0,70 %	0,16 %	6,06 %
Bæredygtig og fleksibel løndannelse			0,05 %	0,09 %						0,14 %
Etablering af fritvalg						0,26 %			-0,16 %	0,10 %
Organisationsmidler	0,01%			1,99 %						2,00%
Midler til andre formål	0,13%			0,05 %						0,18%
Forventet udmøntning af reguleringsordningen		-0,04 %			0,05%			0,00%		0,01%
Skøn for reststigningen	0,20%			0,20%		0,20%				0,60%
I alt	2,54%	0,66 %	0,05 %	2,33 %	0,75 %	0,46 %	1,60%	0,70%	0,00 %	9,09%

Teknisk korrektion uden for ramme på 0,2 % der udmøntes 1. april 2026

Generelle lønstigninger på 6,27 pct.

Den samlede økonomiske ramme ved OK26 er 9,09 pct. De generelle lønstigninger, som tilgår alle ansatte i kommunerne, forventes i perioden af være 6,27 pct.

Generelle lønstigning ved OK26 (pct.)

1. april 2026	1. oktober 2026	1. oktober 2027	1. april 2028	1. oktober 2028	1. januar 2029	I alt
2,40	0,66	0,75	1,60	0,70	0,16	6,27

- De generelle lønstigninger indeholder forventede udmøntninger fra reguleringsordningen i perioden og en teknisk korrektion af lønningerne på 0,2 pct. pr. 1. april 2026.
- Den skønnede inflation i perioden er 4,4 pct. Der forventes dermed en markant reallønsforbedring.

Økonomisk ramme i mere pædagogisk form

- Ved siden af rammen laves en teknisk korrektion af lønnen på 0,2 pct., der udmøntes som en generel lønstigning pr. 1. april 2026.
- De generelle lønstigninger (inkl. teknisk korrektion og forventede udmøntninger fra reguleringsordningen) er 6,27 pct.
- Organisationsmidlerne indbetales for Akademikernes vedkommende til den nye fritvalgslønkonto. Disse penge er lønstigninger, der også kan benyttes til at afkøbe fridage eller indbetale til pension.
- Inflationen skønnes til 4,4 pct. i perioden, og der forventes dermed en betydelig reallønsfremgang.
- Øvrige formål er ikke-lønmæssige goder, først og fremmest bedre barselsvilkår og mulighed for at holde fri ved barns sygdom.
- Bæredygtig og fleksibel løndannelse er lønmidler til kommunale AC-chefer (defineret som chefkonsulenter og ledende psykologer)
- Forventet reallønsforbedring: 1,87 pct. + fritvalgskonto (+), evt. tillæg, forfremmelser, lokale forhandlinger osv.

Fritvalgslønkonto

Din lønseddel



I dag:

Løn

Tillæg

Pension

Ferie

6. ferieuge

Særlige feriegodtgørelse

Den 1.1.2028:

Løn

Tillæg

Pension

Ferie

Fritvalgsmidler

Fritvalgsdage

Øget fleksibilitet

Løn

En lønkonto for ikke-seniorer på 7,1%
& for seniorer på 8,04-8,98 %,
som den ansatte kan hæve midler fra.

Frihedsrettigheder

Frihed holdes med løntræk.
Eksisterende frihedsrettigheder:
6. ferieuge (5 dage)
2-4 seniordage (fra 60-62 år)

Nye frihedsrettigheder:
1 fritvalgsdag til ansatte, der
hverken har omsorgsdage eller
seniordage

Fritvalgskonto pr. 1. januar 2028

Fritvalgslønkonto

- et årligt fritvalgsbidrag i januar svarende til 2,35%(6. ferieuge)
- et månedligt fritvalgsbidrag på 2,42% af den fritvalgsberettigede løn (særlig feriegodtgørelse)
- et beløb på 2,33% af lønnen, der indsættes pr. 1. januar 2028. Bidraget er ikke pensionsgivende
- for seniorer hensættes i januar fritvalgsbidrag på 0,94-1,88% af den fritvalgsberettigede løn.
- muligheden for at lade den del af pensionen, der overstiger 15%, indgå i ordningen

Fritvalgsdag, seniordage og 6. ferieuge

- fritvalgsdag, hvis du ikke har omsorgsdage eller seniordage
- seniorbonus/ -dage (2-4 dage, 60-62 år)
- 6. ferieuge (5 dage)

Valg, der skal træffes forud for fritvalsperioden

- Inden 1. oktober, med virkning fra næstkommende fritvalsperiode, kan medarbejdere disponere over fritvalgsbidraget på følgende måder:
- Løbende udbetaling sammen med lønnen, eller
- Opsparing inden for kalenderåret til anvendelse i forbindelse med afholdelse af frihed, eller
- Løbende indbetaling til pension
- Tager man ikke stilling, bliver midlerne udbetalt løbende med den ansattes løn (midler fra særlige feriedage opspares dog)

Vilkår ved udbetaling

- Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin fritvalgslønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at den ansatte holder fri, fx ved ferie, særlige feriedage, fritvalgsdag og seniordage med lønfradrag og overenskomstmæssige fridage.
- Medarbejderen skal give arbejdsgiver besked om udbetaling fra fritvalgslønkontoen. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer og frister for administrationen af udbetalinger.
- Der ydes ikke pension af udbetalinger fra fritvalgslønkontoen

Vilkår ved udløb af perioden og fratræden

- Henstår der midler på fritvalgslønkontoen ved udgangen af fritvalsperioden, udbetales disse ved fritvalsperiodens udløb.
- Den ansatte kan vælge, at ubrugte midler i stedet indbetales til pensionsordningen.
- Ved fratræden opgøres fritvalgslønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling

Opsparingsmuligheder pr. 1. april 2026

(Aftale om opsparing af frihed bortfalder)

6. Ferieuge og seniordage

Frihed holdes med løntræk med mulighed for at hæve midler fra fritvalgslønkontoen.

Ret til at opspare op til 15 fridage (6. ferieuge og/eller seniordage).

Kan efter aftale opspare yderligere feriedage.

Lokal løn

Periode projekt om lokal løndannelse

- Parterne vil drøfte, hvordan bestemmelserne om lokal løn kan forenkles evt. ved én fælles aftale om "Det lokale forhandlingssystem" for alle organisationer omfattet af akademikernes forhandlingsret.
- Kan én fælles aftale bidrage til at gøre forhandlingssystemet mere håndterbart for tillidsrepræsentanter og ledere?
- Inddrage erfaringer fra forskellige typer arbejdspladser og akademiske fagligheder og funktioner.

Følge midlerne over tid

- Parterne er enige om, at de lokale midler skal følges over tid.
- Parterne vil følge og drøfte anvendelsen af de lokale midler forud for OK29.
- Såfremt der er sket en mindre lokal lønudvikling end forventet i perioden, forhandler parterne denne udvikling ved den førstkommande overenskomstfornyelse.

Familierettigheder og arbejdsmiljø

Fra den 1. april 2026

Barns 3. sygedag og ekstra frihed ved hjemkaldelse

Når et barn kaldes sygt hjem midt på dagen, tæller hjemsendelsesdagen fremover ikke som 1. sygedag, men bliver en ny "O.-dag". Derudover gives ret til frihed ved barns 3. sygedag.

Vilkår for afholdelsen er uændrede. Hensynet til barnets forhold skal gøre pasning nødvendig, forholdene på tjenestestedet skal tillade det, barnet skal være under 18 år og hjemmeværende.



Nye lønrettigheder ved barsel

- Antallet af deleuger i barselsaftalen forhøjes fra 6 til 8 uger (staten er igen foran med 1 uge)
- Sociale forældre, der har fået overdraget en dagpengeret fra en retlig forælder, får fremover løn under orloven.
- Nærtstående familiemedlemmer, der har fået overdraget en dagpengeret fra en retlig forælder, får fremover løn under orloven.
- Forældre, der har forældremyndigheden alene, får 10 ugers yderligere lønret.
- Lønretten forlænges, hvor barnets indlægges på hospitalet og samtidig gives tilsvarende rettigheder ved tidligt hjemmeophold. Begge forældre kan forlænge orloven, dog maksimalt op til 3 måneder.
- Der gives mulighed omvalg ved barsel, når fritvalgskontoen etableres. (konvertering af fritvalgsbidrag).
- Der gives ret til orlov ved akutpleje af spædbørn til plejeforældre.
- Aftalen om lønret til familier, der har gjort brug af surrogasi, implementeres i barselsaftalen.
- Der indføres en lønret til den efterlevende forælder ved den anden forælders død, såfremt lovforslaget herom vedtages.



Øvrige resultater



Andre resultater, medarbejdere

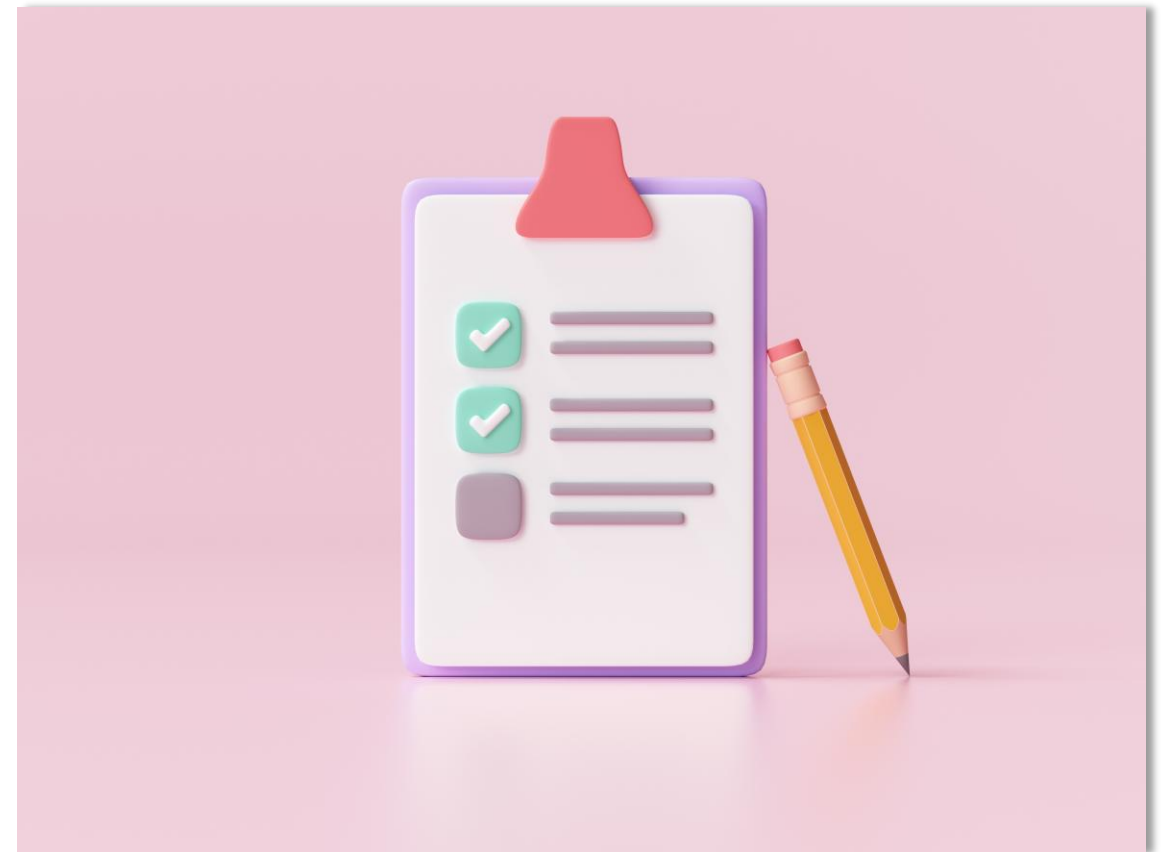
- Mindre justering af basistrin for chefkonsulenter og ledende psykologer (1.750 kr. grundbeløb 1.3.2000)
- Vagttillæg for ikke-ledende akademikere ved borgerrettede funktioner på kulturinstitutioner
- Kompetencefonden videreføres
- Arbejdsmiljø – fornyet aftale om trivsel og sundhed (samtale i forbindelse med livsfase- eller livssituation) + periodeprojekter om trivsel og sundhed & livsfaser
- SPARK videreføres, opfølgning på TRIO-uddannelse i psykisk arbejdsmiljø
- Undersøge tidlig indsats for langtidssygemeldte (muligt samarbejde med pensionskasserne) i perioden
- Projekt om rammeaftalen om decentral arbejdstidsaftaler
- Projekt om lokal løndannelse
- Projekt om rekruttering og fastholdelse af specialister
- Projekt om inklusion af neurodivergente

Processen herfra

Urafstemning: starter den 23.marts og der er deadline den 8. april kl. 12 for stemmeafgivelse

Offentliggørelse af afstemning: medio april 2026

Lønstigninger: hurtigst muligt men med virkning fra 1. april 2026



Spørgsmål?

