

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 standardberegnete 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 fritvalgs-konto.

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. ferieuger timer 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 opspares 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 fritvalgstillæg/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 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

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.