

# KOMMUNERNE

## Økonomisk ramme i det 3-årige forlig

<b>Generelle lønstigninger*</b>	<b>6,27</b>
Organisationsmidler mm.	2,28
Bæredygtig fleksibel løndannelse	0,14
Reststigning	0,60
<b>I alt</b>	<b>9,29</b>

\*Inkl. teknisk korrektion og reguleringsordning

Reguleringsordningen der sikrer, at de offentligt ansattes løn stiger i takt med de privat ansattes – både i opadgående og nedadgående retning – videreføres og er en del af de generelle lønstigninger.

2,28 % er afsat til organisationsmidler mv. som alt overvejende er brugt til fritvalgsbidrag til den nye fritvalgskonto, bedre barselsvilkår, mere fri ved barns sygdom, løntillæg, kompetencefonden med mere.

Der er afsat nye midler til bæredygtig og fleksibel løndannelse. Forventningerne til reststigningerne er sat stabilt hen over perioden, da den nuværende lokale løndannelse fortsat består. De nye midler til lokal løn er et supplement – ikke en erstatning.

### Et mere funktionelt og transparent lokalt forhandlingssystem

Den lokale løndannelse øges ved at afsætte midler fra den økonomiske ramme til forhandling mellem de lokale parter på de kommunale arbejdspladser. Derfor er der aftalt et mere funktionelt og transparent lokalt forhandlingssystem.

Øget transparens: lokale lønmidler skal følges løbende og over tid – ellers forhandles de ved OK29.

Øget funktionalitet: TR skal orienteres ved nyansættelse samt have udleveret relevant materiale og statistik liste over ansatte ved alle lønforhandlinger.

Der skal ses på at lave en fællesaftale om det lokale forhandlingssystem, som skal bidrage til forbedret funktionalitet og transparens og en mere velfungerende lokal løndannelse.

### Kommunale ledere

Der igangsættes et projekt om rekruttering og fastholdelse, som skal sætte fokus på god ledelse og lederliv i balance.

God ledelse er en forudsætning for gode kommunale arbejdspladser. God ledelse skaber trivsel, faglighed og medinddragelse.

For ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre er der aftalt et grundlønstillæg med fuldt gennemslag på 7.168 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

## En ny og stærk fritvalgsordning fra 1. januar 2028

Der indføres en fritvalgsordning for kommunalt ansatte ergoterapeuter.

Den giver reel fleksibilitet, hvor midler kan bruges til løn, pension eller fridage.

Ordningen består af:

- Fritvalgslønkonto
- Tilknyttet frihed

### Fritvalgslønkontoen

Midlerne kommer fra den nuværende særlige feriegodtgørelse, 6. ferieuge, seniorbonus samt et månedligt fritvalgsbidrag.

Det betyder, at der fra ordningens start den 1. januar 2028 indbetales:

- Årligt 2,35 % i januar
- Månedligt 2,42 % som kommer fra den eksisterende særlige feriegodtgørelse
- Supplerende månedligt 2,33 % som kommer fra den eksisterende 6. ferieuge
- Seniorer: 0,94–1,88 % ekstra årligt som er et helt nyt fritvalgsbidrag.

Det betyder at der fra ordningens start indbetales 7,1 pct.

Op til 8,98 pct. for seniorer.

Derudover kan den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, indgå i ordningen.

Midlerne kan:

- Udbetales som løn
- Indbetales til pension
- Bruges til finansiering af frihed

### Frihed knyttet til fritvalgslønkontoen

- Alle har ret til 5 fridage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen. Dagene stammer fra nuværende 6. ferieuge.
- Seniorer har ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.
- Én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen, HVIS man ikke har ret til omsorgsdage og/eller ret til seniorfrihed.

Hvis der er penge til overs ved årets udgang, vil de blive udbetalt, medmindre den ansatte vælger at få de ubrugte midler indbetalt til pension. Kontoen tømmes ved fratræden.

Det nye fritvalgsbidrag på 2,33 pct. gives allerede fra 1. april 2027 et tillæg. Fra 1. januar 2028 indgår det i fritvalgskontoen.

## Overførsel af ikke-afholdte fridage

Med den nye fritvalgsordning har medarbejderen ret til at få overført op til 15 ikke-afholdte fridage fra en indeværende fritvalgsperiode til den kommende fritvalgsperiode. Valget skal ikke godkendes. Det kan desuden aftales mellem ledelsen og medarbejderen at der overføres yderligere ikke-afholdte fridage.

Aftalen om opsparing af frihed, som blev indført ved OK24, bortfalder pr. 1. april 2026 og erstattes af den nye ordning. Opspartet frihed kan afvikles eller udbetales frem til 31. december 2027.

Opsparingsordning, som blev indført pr. 1. april 2025, hvor man via arbejdspladsen og pensionskassen kan spare sammen til frihed, fortsætter.

## Barns sygdom – en reel forbedring

Du får flere dage, hvor du kan passe dit syge barn

Fremover er det en mulighed at have barns sygedag:

- Hjemkaldelsesdag = dag 0 med løn
- Herefter 1., 2. og 3. sygedag med løn

Det betyder i praksis én ekstra dag med løn.

## Forbedrede barselsrettigheder for flere familieformer

For børn født 1. april 2026 eller senere forbedres barselsrettighederne

1. Reglerne om surrogatfamilier bliver nu fuldt indarbejdet i barselsaftalen.
2. Sociale forældre og nærtstående får nye rettigheder:
  - Op til 8 ugers løn i de første 10 uger.
  - Op til 10 ugers løn derefter ved overdragelse.
  - Op til 13 uger ved flerlinger.
  - Ret til løn svarende til overdraget dagpengere.
  - Ret til arbejdsgiverbetalt pension under ulønnet fravær.
3. Lønperioden kan forlænges/udskydes ved indlæggelse (max 3 måneder).
4. Forældreorlov, der kan deles, efter uge 10 udvides til 8 uger med løn.
5. Eneforældre får 10 ekstra uger med løn.
6. Ret til pension i den retsbaserede forlængelse af orlov.
7. Løn under sorgorlov, når lovgivningen vedtages (forventet 1. januar 2027).

## Psykisk arbejdsmiljø og stress

En vigtig dagsorden for ergoterapeuterne har været at sikre et arbejdsliv fri for stress – med trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø. Der er aftalt flere tiltag om psykisk arbejdsmiljø, der både sætter særligt fokus på arbejdsmiljø og stress, men også på den enkeltes situation og livsfase.

- Forbedret aftale om trivsel og sundhed.
- Styrket fokus på forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress.
- Revideret frivillig lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.
- Arbejde med tidlig indsats for langtidssygemeldte i samarbejde mellem arbejdsgivere og pensionselskaber.

## Projekt om bedre inklusion af neurodivergente

Der gennemføres et projekt, som har til formål at styrke de lokale arbejdspladsers viden og handlemuligheder i forhold til inklusion af neurodivergente kolleger.

## Mere indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen – ret til samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer

Fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen for den enkelte medarbejder vil ofte involvere hele arbejdspladsen og kalder på en arbejdspladskultur, hvor ledelse og medarbejdere har dialoger om, hvad fleksibilitet betyder for arbejdsfællesskabet og kulturen.

- Ret til samtale ved livsfaser/livssituationer (kan ske som del af MUS).
- Kræver åben dialog mellem medarbejder og leder.

## Deltidsansatte får fuld overarbejdshonorering-

Overarbejde honoreres fremover 1:1,5 og får dermed samme vilkår som fuldtidsansatte.

## Arbejdstilrettelæggelse – forenkling og styrkelse af lokal dialog

Det er aftalt at den lokale dialog om arbejdstid og vagtplanlægning skal styrkes og der er lavet en aftale om gensidig fleksibilitet på arbejdspladsen ved arbejdstilrettelæggelse og udarbejdelse af vagtplaner, som optrykkes i overenskomsten.

Ny aftale om hviletid og fridøgn

- Rådighedsvagt fra vagtværelse er ikke hviletid.
- Kompenserende hviletid skal ligge i direkte forlængelse af en arbejdsperiode.
- Særlige beskyttelser ved koloniforhold.

## Kompetencefonden

Den kommunale kompetencefond videreføres.

Der etableres nyt website på VPT med:

- Overblik over uddannelses- og tilskudsmuligheder
- Inspirationshistorier
- Fokus på kompetenceudvikling ved ny digital teknologi

## Sikring af erhvervskandidatstuderendes vilkår i den offentlige sektor

Der gennemføres et periodeprojekt mellem finansministeren og Akademikerne om erhvervskandidatstuderende i staten. Når erfaringerne er indhentet, vil KL og Akademikerne drøfte, hvordan resultater kan anvendes i kommunerne og eventuelt danne grundlag for fælles initiativer.