

Tid: Den 23. marts 2026, kl. 15.00

Sted: KL

Emne: 5.40.01 og 6.40.01 – Forlig om fornyelse af overenskomst for specialarbejdere i Københavns og Frederiksberg kommuner inden for 3F's og FOA's forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for ovennævnte organisationer og KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftale og overenskomst med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

1. LØN

Grundlønnen for månedslønnede hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2027 med 1 trin frem til og med løntrin 39. Fra løntrin 40 og frem ydes et grundlønstillæg på 4.058 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Trinforhøjelsen omfatter også trinene i § 4, stk. 3 og 6, aftalte grundlønninger for særlige stillinger og garantiløn.

Derudover hæves grundlønstillægget med fuldt gennemslag inkl. elever 1.788 kr. årligt (31/3 2000-niveau) således:

Stillingsbetegnelse	Aktuel grundløn og grundlønstillæg	Grundløn pr. 1. april 2027
Specialarbejdere	23 + 2.750 kr.	24 + 4.538 kr.
Uddannede struktører	28 + 4.100 kr.	29 + 4.888 kr.
Forsyningsoperatører	28 + 4.100 kr.	29 + 4.888 kr.
Voksenelever	15 + 2.225 kr.	15 + 4.013 kr.

Ændringerne sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift:

15,299 mio. kr.

2. FREMRYKNING AF LØRDAGSTILLÆG

Lørdagstillægget for forskudt tid for arbejde lørdag udløses pr. 1. april 2027 lørdag fra kl. 06.00 og ikke som hidtil fra kl. 11.00.

Udgift:

0,654 mio. kr.

3. PENSION TIL ELEVER OG AFSKAFFELSE AF PENSIONS-KARENS

Pr. 1. april 2027 nedsættes karensperioden for alle elever fra 3 til 0 måneder og alderskarensen nedsættes til 18 år.

Pr. 1. april forhøjes pensionsbidraget for elever til 16,25 %.

Der henvises pkt. 2.5 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af. 25. februar 2026.

Udgift:

0,407 mio. kr.

4. PENSION TIL TIMELØNNEDE

Pensionsbidraget for timelønnede forhøjes pr. 1. april 2027 fra 15,96% til 16,25%

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den hidtidige fritvalgsordning.

Pr. 1 januar 2028 bortfalder den hidtidige fritvalgsordning og det forhøjede pensionsbidrag indgår i den nye fritvalgsordning, jf. protokollens pkt. 6.

5. PRÆCISERING – ELEVER

Parterne vil i forbindelse med redigering af overenskomsten tilføje nyt § 1, stk. 1, litra d: *elever under uddannelse til en af de, i Bilag A, pkt. 3 nævnte erhvervsfaglige grunduddannelser*, som en præcisering af overenskomstens kap. 4.

6. FRITVALG

Ansatte under overenskomsten omfattes af Aftale om fritvalgsordning (05.17) med virkning fra 1. januar 2028. Overenskomsten redigeres i overensstemmelse med **bilag A**.

Som følge af aftalens ikrafttræden bortfalder § 12. Frit valg med virkning fra 1. januar 2028.

7. UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

KL og 3F er enige om, at løbende uddannelse og kompetenceudvikling er en forudsætning for at sikre, at medarbejderne har de rette kompetencer til at kunne løse opgaverne effektivt og med høj kvalitet. Nye teknologier, grøn omstilling, bæredygtighed, øget fokus på beredskab samt ændrede krav til opgaveløsningen peger på behovet for et vedvarende fokus på uddannelse og kompetenceudvikling for arbejdspladsen og den enkelte medarbejder.

I arbejdet med at planlægge og gennemføre faglig udvikling for medarbejderne på de kommunale serviceområder, som omfatter alt fra vej- og park, forsyning, renovation til rengøring- og service mv., opleves en række barrierer. Det drejer sig bl.a. om manglende overblik over uddannelsesmuligheder, økonomi og tilskudsmuligheder, praktisk planlægning og motivation samt muligheden for vikardækning for medarbejdere, der er på kursus, så driften bibeholdes uden store udsving.

KL og 3F har i fællesskab etableret en række indsatser for at understøtte det lokale arbejde med uddannelse og kompetenceudvikling; Den Kommunale Kompetencefond, Ufaglært til Faglært, Bedre til ord, tal og IT samt Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling. Disse indsatser er med til lokalt at skabe viden om muligheder, styrke dialogen om uddannelse og kompetenceudvikling samt nedbryde barrierer, så flere medarbejdere kan deltage i relevante kompetenceudviklings- og uddannelsesforløb, der hvor der opleves et behov.

Parterne er enige om at iværksætte yderligere initiativer, som kan øge deltagelsen i uddannelse og kompetenceudvikling, der hvor der opleves et behov.

Dette skal ske gennem styrkelse af de eksisterende indsatser og etablering af følgende nye tiltag, **bilag B**:

- Fokus på udvalgte temaer samt vikardækning i Den Kommunale Kompetencefond
- Styrket mulighed for brug af Ufaglært til Faglært-puljen
- Videreførelse af Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling
- Fortsat fokus på Bedre til ord, tal og IT
- Projekt vedr. Barrierer og muligheder for kompetenceudvikling
- Projekt vedr. Kompetenceafdækning og udviklingsveje
- Videreførelse af projekt om styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grøn omstilling

8. DELTIDSANSATTES OVERARBEJDE

Med henvisning til punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, tilrettes overenskomstens § 14 pr. 1. april 2026.

Ved tilretning af overenskomsterne vil mer- og overarbejde fremadrettet under ét blive betegnet som overarbejde, jf. **bilag C**.

Udgift: 0,736 mio. kr.

9. FÆLLESAFTALE OM LOKAL LØNDANNELSE (09.01)

Med henblik på en forenkling og at understøtte de lokale forhandlinger i lokal løndannelse er KL og FOA enige om at foretage en række ændringer i og en harmonisering af Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01) jf. punkt 2.8. i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

10. ARBEJDSSTIDSBESTEMTE TILLÆG VEDRØRENDE 04.89

Fornyelse af Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) sker i et særskilt forlig. Nærværende forlig omfatter finansieringen til fornyelse af aftalen på dette forligs område.

Til fornyelse af Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) afsættes 2 % af summen af de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Udgift: 0,179 mio. kr.

11. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

Der afsættes følgende midler til Den Kommunale Kompetencefond på 3F's område:

1. års engangs-ATP-midler OK24:

Udgift: 0,034 mio. kr.

1. års engangs-ATP-midler OK26:

Udgift: 0,212 mio. kr.

Varige ATP-midler OK24 pr. 1. april 2027:

Udgift: 0,069 mio. kr.

Varige ATP-midler OK26 pr. 1. april 2027:

Udgift: 0,285 mio. kr.

12. OPDELING AF FÆLLESOVERENSKOMSTER

I forbindelse med OK 24 blev det mellem KL, FOA og 3F aftalt at søge varige løsninger på de tilbagevendende problemer med at sikre klare forhandlingsforhold på de overenskomster, hvor både FOA og 3F er lønmodtagerpart. På den baggrund har parterne arbejdet med følgende sigtelinjer:

- Etablere overenskomster med entydige partsforhold, hvor henholdsvis FOA eller 3F er lønmodtagerpart,
- Skabe bedre rammer for udvikling i de enkelte overenskomster og for de enkelte faggrupper,
- Skabe en fremtidssikret og holdbar forståelse af forhandlingsforholdene vedrørende de berørte overenskomster,
- Skabe trygge rammer for håndtering af de aftalte ændringer ift. de ansatte under de berørte overenskomster.

Parterne er på den baggrund enige om en samlet pakke af ændrede overenskomst- og aftaleforhold.

De ændrede overenskomst- og aftaleforhold kan give anledning til spørgsmål vedr. rette overenskomst, navnlig i overgangssituationen, men muligvis også senere. Parterne er enige om at søge evt. lokale spørgsmål om rette forhandlingsforhold løst gennem dialog mellem de involverede parter; kommune, FOA og 3F. Måtte en evt. lokal uenighed om, hvilken overenskomst, konkrete stillinger henføres til, ikke kunne løses lokalt, vil KL og de to forbund, FOA og 3F, drøfte problemstillingen med henblik på så vidt muligt at sikre en endelig løsning. Afsættet for løsningerne vil være hovedlinjerne i de involverede overenskomsters områdebestemmelser.

I tilfælde af, at der ikke mellem de centrale parter kan opnås enighed om en endelig løsning, vil KL, på baggrund af de lokale forhold, give den lokale arbejdsgiver meddelelse om, hvilken overenskomst de konkrete stillinger skal henføres til.

Ændringer fremgår af **bilag D**.

13. UDVIKLING AF OVERENSKOMSTEN

Med gennemførelsen af Fremtidens overenskomster med aftalen mellem KL, 3F og FOA er der tegnet et nyt landskab for en række overenskomster på det kommunale område, herunder også det tekniske område. Det åbner nye muligheder for at udvikle specialarbejderområdet både fagligt, indenfor uddannelse og kompetenceudvikling og med modernisering af overenskomsterne.

Parterne er derfor enige om at igangsætte følgende:

12.1. OVERENSKOMST FOR SPECIALARBEJDERE OK29

KL og 3F er enige om i perioden at gennemføre drøftelser om en samlet overenskomst, der dækker alle kommunale specialarbejdere i hele landet.

Drøftelserne skal være afsluttet senest den 1. september 2028, så de kan indgå i forhandlingerne ved OK29.

Målet er at integrere de to overenskomster for specialarbejdere hhv. Specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte chauffører m.fl. (40.01) og Specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune (5.40.01/6.40.01).

Parterne er enige om, at overenskomsterne forhandles samlet ved OK29 med henblik på at indgå en samlet overenskomst.

Der udarbejdes efter OK26 en procesplan, som sikrer fremdrift i arbejdet og forpligter parterne på arbejdet i perioden og sikrer at der i god tid inden OK29 kan foreligge et forslag til overenskomst.

For at sikre det bedst mulige afsæt for drøftelserne er parterne enige om, at bestemmelser om hhv. § 3, stk. 6, om lønforskid og § 20 Cykel og knallertgodtgørelse udgår af overenskomsten ved fornyelsen pr. 1. april 2026.

14. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2027.

Samlet udgift udgør 17.191.297 kr. svarende til 2 % af lønsummen samt 83.771 kr. fra puljen til særlige formål, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag E**.

15. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 2 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke

positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2026, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomster og aftaler sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at hvis nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomster og aftaler.

For
KL

For
3F

For
FOA

Fritvalg

Nedenstående gælder fra 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 10, stk. 1 og § 12 i overenskomst for overenskomst for specialarbejdere i Københavns og Frederiksberg kommuner (5./6.40.01)

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for

1. Ansatte, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 3 måneders, sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,25% af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 12. Fritvalgslønkonto.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

Bemærkning:

For optjening af karenstiden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenstiden.

Elevtiden regnes med i karenstiden ved fortsat ansættelse hos ansættelsesmyndigheden

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning til stk. 1:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

2. Ansatte, som forud for ansættelsen ved ansættelsesmyndigheden har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/regionale område.

3. Ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/ regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning: Dokumentation for at karenstiden i punkt 1 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

§ 12. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt ”fritvalgsaftalen”.

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2 – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,92 af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (OK nis nr.)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	0,5 %	2,92 %

Lønseddeltækt: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Stk. 3 – Fritvalsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 10, stk. 1., til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§. 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 3

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

34. Øvrige ansættelsesvilkår (Elever)

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel X (månedslønnede)

§ 12., stk. 2 Fritvalgsbidrag

Initiativer på for uddannelse og kompetenceudvikling

1. Fokus på udvalgte temaer samt vikardækning i Den Kommunale Kompetencefond

For at understøtte den løbende faglige udvikling er KL og 3F enige om, under Den Kommunale Kompetencefond, at pege på en række udvalgte temaer for kompetenceudvikling, som er særligt aktuelle og relevante. Der gives samtidig mulighed for vikardækning ved konkrete uddannelsesaktiviteter indenfor de udvalgte temaer.

Hensigten med at fremhæve særskilte temaer er at gøre det lettere at finde frem til relevant kompetenceudvikling samt gennem vikardækning at reducere økonomiske og organisatoriske barrierer ved deltagelse i kompetenceudvikling. Temaerne fastsættes i overenskomstperioden på baggrund af indsigter opnået gennem nedenstående projekter og i dialog mellem parterne.

2. Styrket mulighed for brug af Ufaglært til Faglært-puljen

KL og 3F ønsker at styrke mulighederne for at gøre brug af Ufaglært til Faglært-puljen, som har til formål at understøtte at flere ufaglærte kan gå i gang med en faglært uddannelse eller uddannelse på-vej-til faglært. Parterne er derfor enige om følgende ændringer i puljen:

Faglært uddannelse (EUV):

- Nedsættelse af anciennitetskrav fra 1 år til 6 måneder (Dog minimum svarende til 3 måneder fuldtid).
- Ifm. forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af februar 2026, hvor der er aftalt pension til elever, drøfter parterne i perioden, om det giver anledning til ændringer i tilskuddet i Ufaglært til faglært-puljen
- Hvis alderskravet for adgang til EUV nedsættes i Erhvervsuddannelsesloven i perioden, drøfter parterne om det skal have betydning for Ufaglært til faglært-puljen

På-vej-til-puljen:

- Nedsættelse af alderskrav fra 25 år til 18 år
- Nedsættelse af anciennitetskrav fra 1 år til 6 måneder
- Forhøjelse af taksten til vikardækning/lønrefusion ved på-vej-til forløb

3. Videreførelse af Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

På baggrund af erfaringerne fra OK21 og OK24 er KL og 3F enige om at videreføre Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling.

Indsatsen skal i overenskomstperioden fortsat sikre udbredelse af relevant information og vejledning om efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling generelt samt vejlede omkring muligheder og de økonomiske vilkår, der følger med puljer, herunder de særlige indsatser Bedre til ord, tal og IT samt Ufaglært til Faglært under Den Kommunale Kompetencefond.

Parterne drøfter og prioriterer i overenskomstperioden indsatsens fokus. Indsatsen skal dog i perioden have et særligt fokus på arbejdspladsnære aktiviteter, der støtter arbejdspladserne i at nå i mål med uddannelsesaktiviteter, der hvor der er et behov.

Der afsættes 2,5 mio. kr. årligt til videreførelse af indsatsen. Indsatsen finansieres af 3F's Ufaglært til Faglært pulje.

4. Fortsat fokus på Bedre til ord, tal og IT

Parterne er enige om at fortsætte indsatsen ”Bedre til ord, tal og IT”, der har fokus på at styrke medarbejdernes basale færdigheder indenfor dansk, matematik og IT. Indsatsen rummer også et særligt fokus på ordblindhed. Parterne er enige om, at en styrkelse af de basale færdigheder ofte er en god trædesten og/eller forudsætning for videre kompetenceudvikling.

5. Barrierer og muligheder for kompetenceudvikling

Parterne er enige om at etablere et projekt, der skal afdække barrierer for igangsættelse af uddannelse og kompetenceudvikling indenfor udvalgte områder. Projektet skal desuden identificere konkrete løsninger og gode erfaringer med, hvordan der kan skabes øgede muligheder for faglig udvikling, der hvor der opleves et behov, fx ved kompetenceudvikling i perioder med sæsonsvingning eller hvordan arbejdspladser organisatorisk kan styrke en læringskultur, hvor både ledere og medarbejdere har fokus på uddannelse og kompetenceudvikling.

Inden for rengøring/service og vej og park samles gode erfaringer og eksempler i et inspirations- og casekatalog, der skal inspirere og vise veje til faglig udvikling. Kataloget formidles via Den opsøgende indsats og VPT.dk, og kan såfremt parterne er enige om det, omsættes til særlige puljer og/eller tilskudsmuligheder i Den Kommunale Kompetencefond.

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling i AUA afsættes 1,2 mio.kr.

6. Kompetenceafdækning og udviklingsveje

Parterne er enige om at etablere et projekt, der har til formål at undersøge specialarbejderes kompetencebehov inden for Vej &– park-området. Det gælder både ift. kerneopgaven på området og eventuelle nye behov indenfor områder som beredskab, ny teknologi og grøn omstilling.

Projektet skal kortlægge kommunernes og medarbejdernes nuværende og forventede fremtidige behov for uddannelse og anden kompetenceudvikling samt belyse muligheder for udviklingsveje inden for området. Det kan derfor både undersøges, hvordan uddannelse og kompetenceudvikling bruges i kommunerne, og om der opleves et behov for at udvikle nye kurser og forløb på området.

Såfremt parterne er enige om det, kan erfaringer fra projektet omsættes til særlige puljer og/eller tilskudsmuligheder i Den Kommunale Kompetencefond.

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling i AUA afsættes 800.000 kr.

7. Videreførelse af projekt om styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grøn omstilling

Parterne er enige om at forlænge projektet ”Styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grøn omstilling”. Hygiejne og grøn omstilling er vigtige temaer indenfor hus/ren-området. Parterne er derfor enige om at fortsætte indsatsen.

Honorering af deltidsansattes overarbejde

Nedenstående gælder pr. 1 april 2026.

§ 14. Overarbejde

Stk. 1

Overarbejde er arbejde udover det antal timer, der efter § 13 er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende. Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af 3F, om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 3

Ved overarbejde gives erstatningsfrihed svarende til det præsterede overarbejde og for overarbejde med udbetaling af de i stk. 10 nævnte overtidstillæg på 50% og 100%.

Stk. 4

Hvis tjenesten tillader det, kan der gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af erstatningsfrihed svarende til de i stk. 8 nævnte procentsatser.

Stk. 5

Afspadsering sker efter lokal aftale med tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af forbundet.

Stk. 6

Der kan ikke betales tillæg efter Aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift, når der betales overarbejdstillæg.

Stk. 7

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-6.

Stk. 8

Overarbejdstillægget udgør

1. på hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage) de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør: 50%, øvrige timer 100%. For alt overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse betales dog et tillæg på 100%
2. på lørdage, hvor der normalt gøres tjeneste før kl. 12.00: 50% for de første 2 timer,

øvrige: 100% og 3. på søn- og helligdage samt hverdagsfridage: 100%.

Stk. 9

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles den ansatte dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til mere end 1 times overarbejde betales et tillæg på 27,29 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Når rettidigt varslet overarbejde afvarsles samme dag, som overarbejdet skulle finde sted, ydes en godtgørelse med samme beløb som ovenfor anført.

Stk. 10

Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde efter en arbejdsdag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det timetal, som overarbejdet overstiger 8 timer.

Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde på en fridag afkortes eventuelt dagtjeneste den næste dag med det antal præsterede overarbejdstimer ud over 8 timer, der falder efter kl. 21.00.

Betaling for de timer, hvormed dagtjenesten er afkortet, ydes som ved frihed med løn.

Stk. 11

Såfremt en specialarbejder i Frederiksberg Kommune møder til varslet overarbejde, men hjemsendes uden at have været i arbejde, betales 4 timer + overarbejdstillæg, dog således, at der ikke betales overarbejdstillæg for timer inden for normal arbejdstid.

For tilfældigt udkald til overarbejde efter normal arbejdstids ophør betales mindst 4 timer for hvert udkald, dog således, at den 4. time ikke betales, hvis den falder inden for normal arbejdstid.

Afspadsering af overarbejde skal finde sted efter lokal aftale. Det er muligt, at afspadsere både overarbejdstimer og -tillæg

Opdeling af overenskomster

Med virkning fra 1. april 2026 udtræder FOA som part i *overenskomst specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune (5.40.01/6.40.01)*

a) Vedr. forhandlingsprotokol

I forhandlingsprotokollen for specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune indføjes følgende tekst:

”Med virkning fra 1. april 2026 udtræder FOA af overenskomsten.

Følgende præciseres i bilag A:

Under medarbejdere med erhvervsfaglige grunduddannelser præciseres i nr. 4:

”ejendomsserviceteknikere, såfremt de er ansat inden for de funktioner, der er oplistet i overenskomstens bilag A, første afsnit vedr. opgaver.

Bemærkning:

Ejendomsservicetekniker er ikke en stillingsbetegnelse i denne overenskomst.”

§ 10, stk. 5, ændres til:

Stk. 5

- 1) *Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark.*
- 2) *For allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til PenSam Gruppen, fortsætter indbetalingen hertil, medmindre pkt. 3 anvendes.*
- 3) *Allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til PenSam Gruppen, kan vælge at få sin fremtidige pensionsindbetaling til PensionDanmark. Indbetaling til PensionDanmark skal senest ske med virkning fra 3. måned efter der er givet meddelelse herom.*

Den ansatte skal give skriftlig meddelelse herom til ansættelsesmyndigheden. Ansættelsesmyndigheden kan skriftligt anwise nærmere fremgangsmåde herfor.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Alle henvisninger til FOA udgår af overenskomsten.”

b) Vedr. proces

Der er enighed om, at denne proces følges ift. Indplacering:

Københavns Kommune skal i dialog med lokalafdelingerne i FOA og 3F frem til den 1. april 2027 undersøge, om stillinger på Overenskomst for specialarbejdere i København og Frederiksberg kommune skal forblive på overenskomsten eller overføres til Overenskomst for teknisk service. Dette sker i forhold til de gældende forståelser og praksis.

Københavns Kommune har initiativet til at igangsætte afklaringsprocessen i overgangsperioden.

På baggrund af dialogen mellem de lokale parter indstiller Københavns Kommune, hvilken overenskomst en ansat skal være omfattet af på baggrund af den pågældendes kompetenceprofil, opgaver eller ansættelsesområde.

Hvis der opstår uenighed om, hvilken overenskomst en stilling hører under, inddrages forbundene FOA og 3F samt KL.

Eventuelle uenigheder håndteres jf. denne aftale.

Det forudsættes at evt. sager er afklaret senest den 1. juni 2027.

De medarbejdere, der overgår til overenskomst for teknisk service (41.01) bliver omfattet af de bestemmelser omkring overgangsordninger for pension, der er aftalt med KL, 3F og FOA.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler 2 %	17,191
Midler fra pension til elever (jf. pkt. 2.5. i FF-forliget)	0,084
Midler til anvendelse i alt:	17,275

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Grundlønsforbedring	15,299
Forhøjelse af lørdagstillæg	0,654
Pension til elever	0,407
Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) 2,0 % af særydelser omfattet af aftalen.	0,179
Arbejdstidsforbedringer (deltid)	0,736
Midler anvendt i alt:	17,275