

Kommunernes Landsforening

Weidekampsgade 10

2300 København S

Krav til OK26

Hermed fremsendes FOAs krav til fornyelse pr. 1. april 2026 af de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler. Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og KL er de, indtil 1. april 2026 gældende overenskomster og aftaler, hvorpå der er fremsat krav, samtidig rettidigt opsagt.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

FOAs krav falder i to kategorier. Første kategori er "FOA Fælles krav". Kravene retter sig mod de fleste af FOAs overenskomster og er krav, der har en særlig bevågenhed i FOA. Anden kategori retter sig mod de enkelte overenskomster og aftaler.

FOA Fælles krav

Løn

- 1) Højere løn (der henvises også tilbage til FOAs ønsker til Forhandlingsfællesskabet)
- 2) Særligt fokus på de lavestlønnede grupper.

Lokal løn

- 3) Løndannelsen på det offentlige område har været genstand for indgående drøftelser mellem arbejdsmarkedets parter på det offentlige område.

Det er overenskomstparternes fælles ansvar at udvikle og forandre løndannelsen.

Det er i den forbindelse afgørende for FOA, at vi har en velfungerende

løndannelse. En del af løndannelsen er den lokale løndannelse.

Som opfølgning på trepartsforhandlingen om løn og ansættelsesvilkår (december 2023), og udvalgsarbejdet om en mere bæredygtig og fleksibel stiller FOA krav om at ændre regler og rammer omkring den lokale løndannelse samt de eksisterende garantiordninger.

Ændring af regler og rammer om den lokale løndannelse skal overordnet sikre og understøtte velfungerende lokale forhandlinger. Det indebærer blandt andet:

- Sikre bedre processer og rettigheder omkring årlige forhandlinger og nyansættelser. Vigtige hensyn; mere forudsigelige, hurtigere og smidigere processer

Dato:

16-12-2025

Dokumentnummer:

23/427708-3

Ref.:

Nicholai Ejdum Kjølberg

FOA Overenskomst

OK26@foa.dk

Telefon:

53 55 99 35

- Øget sikring og gennemsigtighed omkring det økonomiske råderum i de lokale forhandlinger
- Samling og forenkling af aftaler om lokal løn indenfor FOAs område
- Rammesætte en mere helhedsorienteret tilgang til lokale forhandlinger, så fremtidens lokale forhandlinger i højere grad tænkes sammen med andre relevante temaer
- Garantier som modvirker at enkelte grupper sakker agterud

Der henvises til Forhandlingsfællesskabets krav om lokal løndannelse.

Dækningsområder og forenkling

Fremtidens overenskomster

- 4) På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F omkring fremtidens overenskomster – sendt den 10. oktober 2025 til KL - ønsker FOA, at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsterne.

Nye dækningsområder (og præciseringer)

- 5) Udvidelse af dækningsområdet i Overenskomst for handicapledsagere (78.01), således at følgende omfattes:
 - Ledsagelse af børn og unge efter § 89 i barnets lov
 - Særlige kontaktpersoner til personer, som er døvblinde jf. servicelovens § 98
- 6) Præcisering i Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælper, så arbejde ved – selvstændige såvel som ikke-selvstændige – institutioner for Særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU), der varetages af omsorgs- og pædagogmedhjælper samt pædagogiske assistenter indskrives i overenskomstens dækningsområde.
- 7) Afløsere, der ansættes og arbejder efter § 84 stk. 1 i serviceloven (herunder i medfør af barnets lov § 90, stk. 1, nr. 2) til afløsning, overenskomstdækkes indenfor SOSU-området.

Forenkling

- 8) En ny FOA lederoverenskomst, der samler FOAs ledergrupper (undtaget pædagogiske ledere)
- 9) Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Københavns Kommuner (67.01). Personale ansat på overenskomsten overflyttes uden forringelser til andre af FOAs overenskomster på området.
- 10) AUA-projektet om overenskomststrukturen på det tekniske område videreføres.
- 11) Forenkling og modernisering af dagarbejdstidsreglerne på HUS/REN-området.

Fritvalg

- 12) Etablering af en fritvalgskonto med valg mellem løn, pension og frihed.

Der henvises til Forhandlingsfællesskabets krav herom.

Uddannelse og kompetenceudvikling

Der skal skabes bedre muligheder for at blive faglært og aftale relevant efter- og videreuddannelse.

Antallet af ufaglærte på FOAs områder er fortsat alt for højt. På trods af mange gode initiativer er det ikke for alvor lykkedes at knække kurven. Der er samtidigt et behov for at få mere fart på efter- og videreuddannelse, som understøtter den høje faglige kvalitet. Det er ikke fremmed for parterne at drøfte og aftale veje til kompetenceudvikling og uddannelse, gennem overenskomsterne. Men der er behov for at gøre vejen dertil mere enkel og lettere at navigere i, for de lokale parter. Samtidigt skal der tages højde for de lokale arbejdspladsers økonomi og ressourcer.

FOA ønsker:

- 13) Ensartet uddannelsesprotokollat i FOAs overenskomster, der skal bygge videre på de eksisterende muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling.
- 14) Lokal adgang til at ufaglærte stillinger slås op mhp. faglært uddannelse.

I samme ombæring drøfter parterne, hvordan kompetencefondene kan styrkes så parternes fælles ambitioner kan lykkes bedre

- 15) Tilskud fra kompetencefonden skal i langt højere grad målrettes til "på-vej-til-faglært" forløb, som giver merit til relevant EUD
- 16) Tilskud fra kompetencefonden til efter- og videreuddannelse skal i langt højere grad målrettes forløb, de centrale parter er enige om

Elever

Flere elever skal bidrage til at imødegå rekrutteringsudfordringerne

Parterne har en vigtig forpligtelse til at understøtte, at det gøres så attraktivt som muligt at søge ind på erhvervsuddannelserne, herunder fjerne eventuelle barrierer. Derfor stiller FOA krav om:

- 17) Højere løn til FOAs ordinære elever
- 18) Pension til elever (Kravet er også rejst i regi af Forhandlingsfællesskabet.)
- 19) Løn efter elevbestemmelserne på grundforløb 2 for alle elever
- 20) Alle elever skal omfattes af arbejdstidsbestemte ydelser.
- 21) Der ønskes en drøftelse af hvad parterne i fællesskab kan gøre for, at eleverne fastholdes. Der skal bl.a. være fokus på tid til læring og refleksion i elevtiden samt bedre muligheder for oplæringsvejledere.

Fuldtid og flere timer

Fortsætte arbejdet med at finde veje til at gøre det muligt for medarbejdere at arbejde på fuldtid.

- 22) Fuldtidsindsatsen på det kommunale område forlænges. Fuldtidsindsatsens mål skal samtidigt udvides til også at nedbringe andelen af timelønnede tilkaldevikarer.

- 23) Stillingsopslag på fuldtid ved alle ansættelser
- 24) Fuldtid som ret til alle ansatte tilbydes hvert år

Kravene rejses også i regi af Forhandlingsfællesskabet.

Timelønnede tilkaldevikarer

Det er nødvendigt at se nærmere på kommunernes anvendelse af ansatte på timeløn, hvor andelen er bekymrende høj på flere af FOAs overenskomstområder.

FOA, 3F og Socialpædagogerne aftalte ved OK24 en fase 2 på et fælles partsprojekt om timelønnede tilkaldevikarer på det døgnpædagogiske område, hvor bl.a. redskaber og metoder skal udvikles og afprøves med henblik på at mindske brugen af timelønnede. Partsprojektet er ikke påbegyndt, men er aftalt til opstart efter OK26.

- 25) Timelønsprojektet udvides til flere af FOAs områder eksempelvis ikke-uddannet social- og sundhedspersonale, pædagogmedhjælpere på dagområdet, ansatte i haller.

Beklædning og fodtøj

FOA oplever et stigende behov for at fokusere på beklædning og fodtøj i relation til arbejdets udførelse. For at sikre en høj hygiejne og gode arbejdsvilkår stiller FOA krav om at:

- 26) Der indføres lokal pligt til at indføre, vedligeholde og påse kvalitetsstandarder for udleveret tjenestetøj for at sikre tidssvarende og individuelle krav i forhold til hygiejne, åndbarhed og pasform.
- 27) Der indføres et centralt aftalt lokalt "skal"-tillæg uden beløb for fodtøj til samtlige medarbejdere på FOAs overenskomster. Retten til tillæg supplerer reglerne om værnefodtøj i medfør af arbejdsmiljøloven og påvirker ikke arbejdsgivers forpligtelse til at stille værnefodtøj til rådighed i det omfang arbejdsmiljølovens regler finder anvendelse.

Arbejdstid

Alle arbejdstidsaftaler:

- 28) Højere pension af særydelser.

Døgnarbejdstid (64.11 og 79.01):

- 29) Færre forstyrrelser i fritiden
 - Højere tillæg for indgreb i fridøgn.
 - Der ønskes endvidere en drøftelse af supplerende indsatser, som sikrer at vagtplanen holder i videst muligt omfang og at medarbejderne forstyrres mindst mulig, når de har fri.
- 30) Mere indflydelse på egen arbejdstid
 - Der ønskes en styrkelse af det fælles arbejde med god vagtplanlægning og medarbejdernes indflydelse på egen arbejdstid.
- 31) Præcisering af retsstillingen i forbindelse med aflysning af mer- og overarbejde.

Dagpædagogisk arbejdstidsaftale:

- 32) Ved OK24 blev der aftalt et AUA-projekt på det dagpædagogiske område med fokus på, at arbejdstidsreglerne skulle gøres tydelige og lettere at anvende for de lokale parter. FOA ønsker, at arbejdstidsaftalen revideres

Holddriftsaftalen og dagarbejdstidsaftalen på HUS/REN-området:

- 33) Fremrykning af weekendtillæg.

Der henvises til Forhandlingsfællesskabets krav om holddriftsaftalen.

Bedre forhold for ledere

- 34) FOA ønsker at drøfte, hvordan parterne kan arbejde med følgende udfordringer for ledere:

- Tilgængelighed på alle tider af døgnet
- Fastholdelse af nye ledere
- Manglende tid og mulighed for uddannelse og kompetenceudvikling

Der henvises til øvrige krav til lederne under deres respektive overenskomster og forenkling.

FOA Fælles krav for udvalgte grupper

- 35) Betalt spisepause for de grupper, der ikke har det.

- 36) Ved OK24 blev der mellem parterne aftalt et AUA-projekt som skulle afdække kompetencer og dagplejepædagogens roller.

FOA ønsker:

- Styrkelse og præcisering af rollen, i arbejdet som dagplejepædagog
- Styrkelse af kompetenceprofilen for dagplejepædagoger
- Styrket adgang til relevant efter- og videreuddannelse

- 37) Inspirationsansættelse på det pædagogiske område drøftes.

- 38) Udfordringerne med funktionstillæg i overenskomsten for social- og sundhedspersonale (73.01) ønskes håndteret ved OK26, herunder særlig problematik fsva. bofællesskabstillægget.

- 39) Selvudpegede hjælpere (74.01), der blev overenskomstdækket ved OK24, skal på lige fod med andre overenskomstgrupper have ret til at vælge en TR.

- 40) Tillæg eller anden lønforbedring til ansatte med en master, kandidat eller professionsmaster, der bygger ovenpå de(n) uddannelse(r), der er nævnt i overenskomsten, øvrige adgangsgivende efteruddannelser samt de kvalifikationer, der lå til grund for ansættelsen.

Krav til de enkelte overenskomster og aftaler

De følgende krav indgår til forhandling om fornyelse af de enkelte overenskomster og aftaler og supplerer krav fremsat til FOA Fælles.

Krav til fælles overenskomster og aftaler indgået af forbundet sammen med andre lønmodtagerorganisationer vil i nogle tilfælde også blive fremsendt fra anden side. I andre tilfælde vil det, ved de her fremsendte krav, være angivet på vegne af hvilke parter kravene fremsendes.

PÆDAGOGISK SEKTOR

65.11 – Overenskomst for pædagogiske Konsulenter

1. Højere løn
2. Højere pensionsprocent
3. Drøftelse af arbejdstidsbestemmelserne, så de i højere grad tager hensyn til de forskellige arbejdsopgaver. Herunder også en drøftelse af arbejdstidsbestemte tillæg.

65.01 – Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning, bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune

1. Højere løn, herunder en drøftelse af erfaringstrin
2. Højere pensionsprocent
3. Opfølgning på AUA-projektet fra OK24, herunder stillingsbetegnelse, opgavebeskrivelse og kompetenceudvikling.

66.01 – Overenskomst for dagplejere

1. Højere løn, herunder en drøftelse af erfaringstrin til de mest erfarne dagplejere
2. Højere løn til dagplejere uden for eget hjem
3. Drøftelse af erfaringerne med den nye dagplejeoverenskomst med særligt fokus på præcisering af reglerne om arbejdstidstilrettelæggelse, opgørelse og behovet for sproglige tilretninger
4. Præcisering af reglerne om anciennitet ved genindtræden
5. Erhvervserfaring fra pædagogiske fagområder medregnes i erfaringsdato

64.41 – Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt Pædagogiske assistenter

Krav fremsættes af FOA på vegne af FOA og 3F. Der henvises til bilag 1.

61.01 – Overenskomst for pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter

1. Højere løn, herunder drøftelse af erfaringstrin
2. Modernisering af § 6, stk. 2
3. Drøftelse af "Skive-protokollatet"
4. Erhvervserfaring fra pædagogiske fagområder medregnes i erfaringsdato
5. Pensionsforbedringer

69.01 – Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger

1. Højere løn, herunder en drøftelse af grundlønssindplacering
2. Forbedringer af § 13 om arbejdstid
3. Drøftelse af vilkår under uddannelse

44.01 – Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder

Krav fremsættes af Dansk Metal på vegne af FOA, SL, Lederne og Dansk Metal

78.01 - Overenskomst for handicapledsagere

Krav fremsættes af FOA på vegne af FOA og 3F. Der henvises til bilag 2

69.31 – Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger

67.01 – Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Kbh.

1. Højere løn, herunder en drøftelse af erfaringstrin til de mest erfarne
2. Forbedring af arbejdstidsbestemmelserne for arbejde i weekender og helligdage

5.60.01 – Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner i Kbh. Kommune

1. Højere løn
2. Pensionsforbedringer
3. Drøftelse af protokollat 3, herunder bl.a. en forbedring af §15
4. Drøftelse af "Skive-protokollatet"
5. Drøftelse af muligheder og vilkår for kompetenceudvikling

5.64.01 – Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner i Kbh. Kommune

1. Højere løn
2. Pensionsforbedringer
3. Drøftelse af muligheder og vilkår for kompetenceudvikling

64.11 - Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område
Der henvises til øvrige FOA Fælles krav

Hviletid og fridøgn

I forlængelse af drøftelser om ændret bekendtgørelse om hviletid og fridøgn ønsker vi fortsat aftale om hviletid og fridøgn samt øvrige aftaler konsekvensrettes, så de er i overensstemmelse med gældende regler.

SOCIAL- OG SUNDHEDS SEKTOR

72.01 – Overenskomst for ledere og mellemledere på ældre- og sundhedsområdet mv.

1. Grundlønssindplacering udbygges
2. Højere løn
3. Højere pensionsprocent

Der henvises i øvrigt til afsnittet om "Bedre forhold for ledere" i FOA Fælles.

73.01 – Overenskomst for social- og sundhedspersonale

1. Højere grundløn
2. Længere anciennitetsforløb
3. Højere pensionsprocent
4. Bilag E (praksisnær udviklingsstilling) revideres
5. Protokollat 4 i Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01) virker ikke efter hensigten. Det skal moderniseres, styrkes og gøres permanent. Der henvises også til FOA Fælles.
6. Fortsættelse af parternes gode dialog om vagtplanlægning mm. indenfor overenskomsten

7. Dialog om hvordan parterne kan understøtte en vej mod flere 'fuldtidsopføringsvejledere'

Særligt for protokollat 7

1. Højere løn
2. Ensretning af pædagogiske assistenter på 61.01 og 73.01, herunder erfaringstrin efter 8 år
3. Erhvervserfaring fra pædagogiske fagområder medregnes i erfaringsdato

Særligt for protokollat 8

1. Højere løn

73.02 – Aftale for unge under 18 år i inspirationsansættelser i kommuner

1. Højere løn

74.01 – Overenskomst for selvudpegede hjælpere

1. Højere løn
2. Højere pensionsbidrag
3. Særydelser i weekenden mellem kl. 06-17 og helligdage mellem kl. 06-17
4. Grund- og kvalifikationsløn for selvudpegede hjælpere, der har en grunduddannelse som social- og sundhedshjælper eller -assistent.

77.01 – Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner, herunder portører ansat i Københavns Kommune

1. Højere løn
2. Højere pensionsprocent

Særligt for portører omfattet af protokollat 4

1. Centralt aftalt funktionstillæg
2. Fritvalg mellem udbetaling eller afspadsering af arbejdstidsbestemte ydelser
3. Der tages forbehold for krav foranlediget af den nye erhvervsuddannelse til hospitalsportør.

79.01 – Arbejdstidsaftale for social- og sundhedspersonale.

1. Fremrykning af weekendtillæg
2. 24/12 som helligdag fra døgnets begyndelse

Der henvises til øvrige FOA Fælles krav

Hviletid og fridøgn

I forlængelse af drøftelser om ændret bekendtgørelse om hviletid og fridøgn ønsker vi fortsat aftale om hviletid og fridøgn samt øvrige aftaler konsekvensrettes, så de er i overensstemmelse med gældende regler.

SERVICE, KOST, TEKNIK OG BEREDSKAB SEKTOR

Aftale for tjenestemandsansatte driftsledere ansat i MOVIA og tjenestegørende i ARRIVA Danmark A/S, KL

1. Da der ikke længere er ansatte på tjenestemandsaftalen og der ej heller i fremtiden vil blive ansat nye indstilles det, at tjenestemandsaftalen opsiges og ikke fornyes.

Aftale om tjenestemandsansatte chauffører ansat i MOVIA og tjenestegørende i Arriva Danmark A/S' driftsområde i København, KL

1. Da der ikke længere er ansatte på tjenestemandsaftalen og der ej heller i fremtiden vil blive ansat nye indstilles det, at tjenestemandsaftalen opsiges og ikke fornyes.

33.01 & 33.02 - Overenskomst og tjenestemandsaftale for beredskabs- og ambulancepersonale

1. Højere løn
2. Højere løndifferentiering mellem overbrandmestre og beredskabsmestre i forhold til basispersonel
3. Pension af alle løndele
4. Minimum arbejdstid på 4 timer
5. Harmonisering af 5/7 brøk for arbejdstidsbestemte tillæg for døgnvagten til 20/24
6. Tillæg for arbejdet i forskudt tid hæves
7. Overtidsbetaling på 100 % for alle timer
8. Etablering af erhvervsuddannelse for beredskabet
9. Mulighed for efter og videreuddannelse også for ansatte på vagtcentral.
10. Udbygning af frit valg
11. Fremrykning af seniordage
12. Ret til nedsat arbejdstid
13. Harmonisering af stillingsbetegnelser

519 – Overenskomst/aftale for buschauffører ved Odense Bybusser samt aftale for tjenestemandsansatte buschauffører ved Århus Sporveje og Odense Bybusser

1. Forhøjelse af grundløn
2. Indførelse af "skal" bestemmelser for funktions- og kvalifikationsløn
3. Vagtlængde skal være mellem 6 – 9 timer
4. 12% af samlede tjenestetid skal være pause
5. Udbygning af frit valg
6. Mulighed for at konvertere pensionsindbetaling til frihed eller højere løn de sidste 5 år af arbejdslivet
7. Fravigelsen fra holddriftsaftalens bestemmelser om afregning af ulempetillæg fjernes, således at holddriftsaftalens § 14 stk. 5 fremover er gældende.

40.31 & 40.32 - Formandsoverenskomsten og tjenestemandsaftale

Det er aftalt mellem FOA og Dansk Formands Forening, at der fremsendes fælles krav til overenskomsten. Nedenstående krav er således samordnede og fremsendes på vegne af både FOA og Dansk Formands forening:

1. Højere løn
2. Grundlønstigninger
3. Højere pension
4. Udbygning af frit valg
5. Bestemmelsen om overtidsbetaling for ansatte på løntrin 37 & 38 udgår af overenskomsten
6. Bestemmelsen om overtidsbetaling for ansatte på løntrin 39 og derover udgår af overenskomsten
7. Betalt spisepause – der henvises også til FOA Fælles

40.12.1 – Aftale for tjenstemandsansatte håndværker og IT-supportere m.fl. i Københavns kommune

1. Grundløn hæves
2. Udbygning af frit valg
3. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
4. Fremrykning af seniordage

5.40.61 & 5.40.62 – Overenskomst og tjenestemandsaftale for kedel-, maskin-, og motorpassere i Københavns kommune

1. Højere løn
2. Kortere arbejdstid uden lønnedgang
3. Udbygning af frit valg

42.01 & 42.02 – Overenskomst og tjenestemandsaftale for maritimt personale

1. Højere grundløn
2. Højere pension
3. Pension af alle løndele
4. Særskilt aftale om hviletid og fridøgn for det maritime område
5. Indførelse af elevbestemmelser i overenskomsten (færgenavigatører)
6. Udbygning af frit valg
7. Bestemmelsen om overtidsbetaling for ansatte på løntrin 37 & 38 udgår af overenskomsten
8. Bestemmelsen om overtidsbetaling for ansatte på løntrin 39 og derover udgår af overenskomsten
9. Inddraget vagtlistefridag i weekend og helligdage ligestilles med inddraget vagtlistefridage på hverdage.

5.40.01-6.40.01-6.40.02 – Overenskomst/aftale for specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

Det er aftalt mellem FOA og 3F, at der fremsendes fælles krav til overenskomsten. Nedenstående krav er således samordnede.

1. Alle grundlønninger hæves. Inklusive lønningerne i protokollaterne. Garantilønningerne hæves tilsvarende.
2. § 4, stk. 3 hæves. Herudover udvides paragraffen, så der er en bred mulighed for at aftale højere grundløn. Med en stigning på eksisterende grundlønninger, hæves disse tilsvarende.
3. Ansatte i selskaber i København og Frederiksberg omfattes af satserne i KL/Specialarbejdere i Kbh+Frb
4. Pension af alle løndele
5. Udbygning af frit valg og mulighed for konvertering til frihed.
6. Timelønnede får pension fra første time.
7. Fritvalg er til udbetaling og ikke til pension (Kbh+Frb)
8. Gennemskrive pensions-paragraffen (§10)
9. Grundlovsdag ændres fra halv til hel fridag. Alternativt omskrives fra kl. 12 til halv fridag
10. Al overarbejde kompenseres med 100%, hvilket betyder, at hele lørdag kompenseres med 100%
11. Arbejdsplaner skal være kendt min. 4 uger før de træder i kraft
12. Betalt frokostpause - Der henvises også til FOA Fælles
13. Sæsonansatte som ansættes gentagne gange skal genansættes med mindst samme løn og med opsparet anciennitet.
14. Det præciseres, at der ikke er prøvetid ved genansættelse
15. Tidsbegrænsede og opgavebestemte ansatte skal have fortrinsadgang til faste, opslåede stillinger.
16. Ved afskedigelse i forbindelse med budgetbesparelse, omstrukturering m.v., skal den afskedigede have mulighed for en kompetencegivende uddannelse i hele opsigelsesperioden (generelt krav om tryghedsaftalen)
17. Uddannelsen til eventtekniker tilføjes overenskomsten.
18. Ufaglærte skal tilbydes en erhvervsuddannelse efter 2 års ansættelse
19. Elever der tager de uddannelser, som er nævnt i Bilag A er omfattet af overenskomsten
20. AUA-projekt om mulighed for at oprette en uddannelse for genbrugspladsvejledere og en for vej- og park (driftsentreprenør)
21. Udvidelse af Seniordage:
 - a. 3 dage fra 56 år
 - b. 5 dage fra 57 år
 - c. 7 dage fra 58 år
22. Fjerne "hvis tjenesten tillader det" i forbindelse med barns sygdom
23. Fleksibel tilrettelæggelse af Barnets 1. og 2. sygedag.

41.01 & 41.02 – Overenskomst for Teknisk service, samt tjenestemandsaftale

Det er aftalt mellem FOA og 3F, at der fremsendes fælles krav til overenskomsten. Nedenstående krav er således samordnede.

1. Højere grundløn med fokus på laveste løntrin

2. Garantiløn for uddannelse som ejendomsservicetekniker
3. Uddannede ejendomsserviceteknikere omfattes af § 6 stk. 2.
4. 2 kvalifikationstrin for erfaring efter 8 års ansættelse (fastholdelse)
5. Pension af alle lønde
6. Pension til elever
7. § 9 stk. 1 – Ordet ”umiddelbart” slettes
8. Fremrykning af weekendtillæg – Der henvises også til FOA Fælles
9. Frihed 1. maj, 5. juni, 24. december og 31. december indskrives i overenskomsten
10. Tillæg for arbejde i forskudt tid hæves
11. 50 % satsen for overarbejde afskaffes, så alle timer udløser 100 % overtidsbetaling.
12. Særligt tillæg for nattevagt 22-06
13. Præcisering af bestemmelsen om dispositionstillæg
14. Bedre løn til elever under 25 år.
15. Elever honoreres med voksenelevløn fra den måned de fylder 25 år.
16. Ret til uddannelse
17. Nyansatte skal efter 2 års ansættelse tilbydes erhvervsuddannelse.
18. Udbygning af frit valg
19. Til § 11 stk. 1. tilføjes frihed som mulighed
20. Fremrykning af seniordage
21. Flere seniordage
22. Der indskrives en henvisning til seniordage i overenskomsten.
23. Tidsbegrænsede og opgavebestemte ansatte skal have fortrinsadgang til faste opslåede stillinger.
24. Der er ikke prøvetid ved genansættelser.
25. Betalt spisepause – Der henvises også til FOA Fælles
26. Bestemmelse om overtidsbetaling for Teknisk Servicechefer på løntrin 39 og højere udgår af overenskomsten
27. Der skal udarbejdes funktionsbeskrivelser for den enkelte ansatte.

41.91 & 41.92 - Overenskomst og tjenestemandsaftale for trafikkontrollører og driftsassistenten

1. Højere løn
2. To kvalifikationstrin for erfaring efter 8 års ansættelse (anciennitet)
3. Tillæg for arbejde i forskudt tid hæves
4. Højere pension
5. Udbygning af frit valg
6. Bestemmelse om overtidsbetaling til medarbejdere på løntrin 39 og højere udgår af overenskomsten
7. Stillingskategorien ”Driftsassistenten” udgår af overenskomsten

04.89 - Aftale om arbejdstid herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet

1. Tillæg for arbejde i forskudt tid hæves

2. Weekendtillæg fremrykkes
3. Betaling for rådighedsvagt udgør 1/3 af sædvanlig timeløn
4. Frihed på særlige dag (1. maj, 5. juni 24.- og 31. december) for alle
5. 1. maj og 5. juni som hele fridag
6. Pension af alle løndele
7. Frit valg mellem pension og udbetaling for tjenestemænd

75.01 – Overenskomst for Husassistenter

1. Højere grundløn.
2. Længere anciennitetsforløb.
3. Tillæg for mentor/vejleder/oplæringsfunktioner.
4. Præcisering af tillæg for køkkenledelse i forlængelse af ændringen ved OK24.
5. Forhøjelse af pension.
6. Døgnarbejdstid: For ansatte på døgnområdet betragtes den 24. december, 31. december, den 1. maj og den 5. juni som helligdage hele døgnet, uanset om de arbejder i "KL-området", i FKKA-området (inkl. Frederiksberg Kommune) eller i Københavns Kommune. Arbejdes der disse dage, gives der helligdagsbetaling og erstatningsfrihed for dette.
7. Dagarbejdstid: For ansatte på dagarbejdstidsregler betragtes den 31. december, den 1. maj og den 5. juni som helligdage hele døgnet.
8. Det særlige ferietillæg samles og udbetales med april-lønnen.
9. Videreførelse af AUA-projekt om styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grønne omstilling.

41.41 – Ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde eller lign. (tidl. FKKA-kommuner)

Krav til overenskomster på HUS/REN-området fremsættes sammen med 3F. Der henvises til bilag 3, hvor FOA og 3F's fælles kravsbrev på hus/ren-området fremgår.

41.71. – Overenskomst for erhvervsuddannede Serviceassistenter

Krav til overenskomster på HUS/REN-området fremsættes sammen med 3F. Der henvises til bilag 3, hvor FOA og 3F's fælles kravsbrev på hus/ren-området fremgår.

41.51 – Kantineledere og rengøringsledere/-chefer

1. Højere grundløn.
2. Lønstigning som frit valg mellem løn, pension og frihed.
3. Anciennitetslønstigninger.
4. Højere pension.
5. Rådighedstillæg ved opkald uden for arbejdstid.
6. Bedre vilkår og rammer for arbejdstid.
7. Øget mulighed for kompetenceudvikling.
8. Tidligere ret til seniordage.
9. Krav på flere seniordage.
10. Forhøjelse af det særlige ferietillæg.
11. Videreførelse af AUA-projekt fra OK21 "Veje til ledelse".

Hviletid og fridøgn

I forlængelse af drøftelser om ændret bekendtgørelse om hviletid og fridøgn ønsker vi fortsat aftale om hviletid og fridøgn samt øvrige aftaler konsekvensrettes, så de er i overensstemmelse med gældende regler.

Der tages i øvrigt følgende forbehold:

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og KL.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked.
- Forbehold for at rejse krav ved FOA Fælles og ved FOAs tværgående forhandlinger rejst ved FOAs specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs specielle forhandlinger rejst ved FOA Fælles
- Forbehold for at rejse krav rejst på andre overenskomstområder

FOAs krav inkl. bilag indsættes på OK26 portalen. Vi anmoder om at modtage arbejdsgiverkrav elektronisk på følgende mailadresse: OK26@foa.dk

Ved problemer med fremsendelsen kan følgende kontaktes:

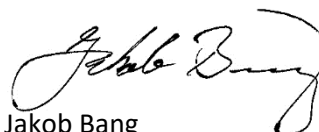
Gitte Leth
Mail: gild@foa.dk
Tlf.: 46 97 24 44

Nicholai Ejdm Kjølborg
Mail: nikj@foa.dk
Tlf.: 53 55 99 35

Med venlig hilsen



Mona Striib
Forbundsformand



Jakob Bang
Forhandlingsdirektør



Stauings Plads 1-3, DK 1790 København V

www.foa.dk
www.facebook.com/FOAdanmark



MERE LIGHED LØFTER OS ALLE

Bilag 1: Krav til Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter – KL

Fælles krav til overenskomsten (FOA og 3F)

De overenskomstbærende parter har et fælles ansvar for at sikre bedre vilkår og rammer for de ansatte på området.

FOA og 3F mener, at vilkårene på det specialiserede socialområde generelt skal forbedres, og der bør være et særligt fokus på højere løn, uddannelse og kompetenceudvikling samt ordnede forhold omkring ansættelsesforholdene for medarbejdere ansat på Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

Ansatte på overenskomsten skal sikres lettere adgang til kompetenceudvikling, herunder styrkede muligheder for at uddanne sig til pædagogisk assistent. Samtidig er andelen af timelønnede tilkaldevikarer eller marginale deltidsansættelser alt for høj. Det medfører, at et uforholdsmæssigt stort ansvar for løbende oplæring og sikring af borgernes trivsel overlades til det faste personale.

Kompleksiteten omkring den enkelte borger på området betyder desuden, at mange botilbud ofte favner flere forskellige målgrupper, hvilket stiller øgede krav til den bredde af kompetencer, som personalet skal have. Samtidig vokser omfanget af vold og trusler mod personalet.

Udfordringerne har givet anledning til, at social- og boligministeren har indgået en aftale om tiltag i regi af *Sammen om Handicap*, der skal sikre en mere faglig og økonomisk bæredygtig udvikling på området, og hvor specialeplanen skal bidrage til at løfte den faglige indsats. Den politiske rammeaftale omkring *Sammen om Handicap* peger bl.a. på, at der skal sikres løbende kompetenceudvikling og uddannelse.

Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F om fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til KL – ønsker FOA og 3F at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsten.

Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem KL og 3F fra OK2024.

Løn

- Højere løn
- Længere anciennitetsforløb
- Erhvervserfaring fra pædagogiske fagområder medregnes i erfaringsdatoen for omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- Beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen som pædagogisk assistent medregnes i erfaringsdatoen for faggruppen
- Tillæg som oplæringsvejleder indføres som funktionsløn i overenskomsten

“Til ansatte, der er pålagt funktion som oplæringsvejleder (tidligere praktikvejleder), aftales der lokalt funktionsløn herfor”.

Pension

- Højere pensionsprocent

Ansættelsesformer

Det er fortsat nødvendigt at have dialog om kommunernes anvendelse af timelønnede tilkaldevikarer, andre typer af løstansatte samt månedslønnede med en lav ugentlig beskæftigelsesgrad.

FOA og 3F ønsker derfor også dialog om indhold og målgruppe for fase 2 i projektet om ansættelsesformer for omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Herudover:

- For at beskyttet deltidsansatte skal § 14, stk. 2 ændres fra ”aftales fast merarbejde” til ”planlægges fast merarbejde

Der henvises til FOA Fælles krav

Elever

- Forbedrede lønvilkår for elever
- Voksenelevlønningerne på overenskomsten skal være på et niveau, der svarer til overenskomstens mindsteløn.

Der henvises til FOA Fælles krav

Uddannelse og kompetenceudvikling

- Flere medarbejdere bør have reel adgang til kompetenceudvikling
- Styrkede muligheder for at uddanne sig til pædagogisk assistent.

Der henvises til FOA Fælles krav

Dækningsområde

Der henvises til FOA Fælles krav

Bilag 2: Krav til Overenskomst for handicappedsagere (78.01)

På vegne af FOA og 3F fremsendes hermed nedenstående krav til fornyelse af Overenskomst for handicappedsagere (78.01) pr. 1. april 2026.

FOA og 3F mener, der skal ske en forbedring af arbejdsvilkårene for handicappedsagere, og med et særligt fokus på at sikre højere løn og bedre forhold omkring pension og arbejdstid.

Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F omkring fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til KL - ønsker FOA og 3F, at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsterne.

Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. medbaggrund i protokolteksten mellem KL og FOA fra OK24.”

Løn:

- Lønforbedringer, herunder udvidet anciennitetsforløb
- Erhvervserfaring fra pædagogiske og sundhedsfaglige fagområder medregnes i erfaringsdato

Pension:

- Forhøjelse af pensionsprocenten

Dækningsområde:

FOA og 3F henviser til nedenstående krav som er rejst på FOA fælles.

Følgende krav rejses i FOA Fælles (krav nr. 5)

Udvidelse af dækningsområdet i Overenskomst for handicappedsagere (78.01), således at følgende omfattes:

- *ledsagelse af børn og unge efter § 89 i barnets lov*
- *Særlige kontaktpersoner til personer, som er døvblinde jf. servicelovens § 98*

Arbejdstid:

- Normperioden forkortes
- Længere planlægningsperiode, både for den daglige arbejdstid og fridøgn
- Bedre beskyttelse af frihed
- Forbedring af arbejdstidsreglerne, herunder særydelser
- For arbejde på søgnehelligdage skal gives en erstatningsfridag
- Forbedring af vilkårene i forbindelse med ledsagelse ved ferieophold, overnatning mv.

Uddannelse og kompetenceudvikling:

- Ret til efter- og videreuddannelse.
- FOA og 3F henviser til nedenstående krav som er rejst på FOA fælles.

Følgende krav rejses i FOA Fælles (krav nr. 13 – 16)

”Der skal skabes bedre muligheder for at blive faglært og aftale relevant efter- og videreuddannelse

Antallet af ufaglærte på FOAs områder er fortsat alt for højt. På trods af mange gode initiativer er det ikke for alvor lykkedes at knække kurven. Der er samtidigt et behov for at få mere fart på efter- og videreuddannelse, som understøtter den høje faglige kvalitet. Det er ikke fremmed for parterne at drøfte og aftale veje til kompetenceudvikling og uddannelse, gennem overenskomsterne. Men der er behov for at gøre vejen dertil mere enkel og lettere at navigere i, for de lokale parter. Samtidigt skal der tages højde for de lokale arbejdspladsers økonomi og ressourcer.

FOA ønsker:

13. Ensartet uddannelsesprotokollat i FOAs overenskomster, der skal bygge videre på de eksisterende muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling.

14. Lokal adgang til at ufaglærte stillinger slås op mhp. faglært uddannelse.

I samme ombæring drøfter parterne hvordan kompetencefondene kan styrkes så parternes fælles ambitioner kan lykkes bedre

15. Tilskud fra kompetencefonden skal i langt højere grad målrettes til ”på-vej-til-faglært” forløb, som giver merit til relevant EUD

16. Tilskud fra kompetencefonden til efter- og videreuddannelse skal i langt højere grad målrettes forløb, de centrale parter er enige om om dannelse og kompetenceudvikling”

Veje til færre timelønnede tilkaldevikarer og marginale deltidsansættelser

- FOA og 3F henviser til nedenstående krav som er rejst på FOA fælles.

Følgende krav rejses i FOA Fælles (krav nr. 26)

”Det er nødvendigt at se nærmere på kommunernes anvendelse af ansatte på timeløn, hvor andelen er bekymrende høj på flere af FOAs overenskomstområder.

FOA, 3F og Socialpædagogerne aftalte ved OK24 en fase 2 på et fælles partsprojekt om timelønnede tilkaldevikarer på det døgnpædagogiske område, hvor bl.a. redskaber og metoder skal udvikles og afprøves med henblik på at mindske brugen af timelønnede. Partsprojektet er ikke påbegyndt, men er aftalt til opstart efter OK26.

26. Timelønsprojektet udvides til flere af FOAs områder eksempelvis ikke-uddannet social- og sundhedspersonale, pædagogmedhjælpere på dagområdet, ansatte i haller. ”

FOA rejser desuden krav til FF om ”bedre statistik (kommunetal), erfaring som timeløn bør tælles med i beskæftigelsesanc., fuldtidsindsatsen skal også omhandle timelønnede, forbedring af ”protokollatet om oplysninger ved brug af vikarer” samt et generelt ønske om dialog om veje til at begrænse anvendelse af atypiske ansættelser herunder marginale deltidsansættelser, timelønnede tilkaldevikarer, tidsbegrænsede ansættelser m.m.”

Bilag 3:

FOA og 3F krav til hus- ren -serviceområdet

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2026
KL**

OK26: Fælleskrav til overenskomsterne på hus- ren- og serviceområdet

december 2025

OK26: FOA og 3F fælleskrav på hus- ren- og serviceområdet

FOA og 3F har en fælles vision om at skabe bæredygtige og holdbare vilkår for medarbejderne i hus- ren- og serviceområdet. Derfor ser vi et generelt behov for en forbedring af vilkår med et særligt fokus på højere løn og holdbare rammer for arbejdslivet.

Medarbejderne inden for hus- ren- og serviceområdet løser alsidige og samfundsvigtige opgaver. Det skal de også honoreres tilstrækkeligt for. Samtidig ser vi en løbende stigning i inflation, som presser særligt medarbejdergrupperne på området.

For os er det også vigtigt, at der bliver skabt sammenlignelige vilkår for grupper med nære samarbejdsflader. Vi skal skabe mere harmoniske arbejdspladser, hvor der er sammenlignelige vilkår på tværs af faggrupper.

Ved forhandlingerne skal der findes veje, så vi tilknytter dem, med lang erfaring til arbejdspladserne, og der skal findes mulighed for at løfte medarbejdere med relevant efter- og videreuddannelse. Flere skal sikres løft af ufaglært til faglært og der skal være muligheder for at skabe nye kompetencer for medarbejderne – samt finde veje til at øge dialogen om nye kompetencer.

Vi ønsker at sætte fokus på rammer, der kan bidrage til at skabe et holdbart arbejdsliv. Hele livet. Med et holdbart arbejdsliv skal vi sikre, at vilkårene for arbejde indenfor hus-ren- og serviceområdet er holdbart i en bred forstand.

Med venlig hilsen
Pia Heidi Nielsen

Henrik Hansen

FOA**3F**

75.01 – Overenskomst for Husassistenter, KL

Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F om fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til KL – ønsker 3F at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsten.

Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem KL og 3F fra OK2024.

Løn og pension

- Højere grundløn.
- Længere anciennitetsforløb.
- Tillæg for mentor/vejleder/oplæringsfunktioner.
- Præcisering af tillæg for køkkenledelse i forlængelse af ændringen ved OK24.
- Forhøjelse af pension.

Arbejdstid

- Døgnarbejdstid
 - For ansatte på døgnområdet betragtes den 24. december, 31. december, den 1. maj og den 5. juni som helligdage hele døgnet, uanset om de arbejder i "KL-området", i FKKA-området (inkl. Frederiksberg Kommune) eller i Københavns Kommune. Arbejdes der disse dage, gives der helligdagsbetaling og erstatningsfrihed for dette.
- Dagarbejdstid
 - For ansatte på dagarbejdstidsregler betragtes den 31. december, den 1. maj og den 5. juni som helligdage hele døgnet.
- Ret til betalt spisepause

Ferie

- Det særlige ferietillæg samles og udbetales med april-lønnen.

Øvrigt

- Videreførelse af AUA-projekt om styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grønne omstilling.

41.21 – Overenskomst og aftaler for rengøringsassistenter, KL

Sammenskrivning af overenskomster

Under forudsætning af ovenstående fælles udspil implementeres i overenskomsterne ved OK 26 stiller 3F krav om at Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21) sammenskrives med overenskomst for Erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71) med de fornødne tilpasninger.

Løn

- Generelle forbedringer af grundløn og kvalifikationsløn
- Grundlønnen skal defineres i forhold til begreberne uerfaren og nyansat
- Længere lønforløb, flere kvalifikationsløntrin
- Anciennitet fra staten og private virksomheder (brancheanciennitet) skal anvendes ved indplacering på grundløn/kvalifikationsløn
- Der aftales funktionsløn for mentorer, introansvarlige mfl.

Pension

- Højere pensionsprocent
- Flere løndelev pensionsgivende

Ansættelsesformer månedslønnede

- Helårsansættelse (52 uger) på fuldtid for skolerengøringsassistenterne
- Skolerengøringsansættelsen kan ikke anvendes ved vikar – og/eller tidsbegrænsede ansættelser
- Antallet af tidsbegrænsede og deltidsstillinger skal minimeres.
- Ved fremtidig varig ansættelse tilbydes stillinger på fuld tid

Arbejdstid (ansatte på dagområdet)

- Større indflydelse på planlægningen af arbejdstiden
- Ingen arbejdsdag kan planlægges til mindre end 4 timer (*12, stk. 3*)
- Ret til betalt spisepause
- 1. maj, 5. juni og 31. december ændres til hele fridage og 31. december betragtes som en søgnehelldag. (*§ 12A, stk. 10*)
- Forhøjelse af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg samt udvidelse af, hvornår de tildeles (*§ 14*)
- Rengøringsassistenter på skoleordningen har ikke pligt til at påtage sig arbejde i skolens lukkeperiode

Seniorordning

- Seniorordningen fastholdes og forbedres
- Der aftales særlige tiltag der sikrer, at medarbejderne kan fastholde deres beskæftigelse i længere tid fx fokus på minimering af nedslidning ved arbejdsplanlægningen og løbende kompetenceudvikling

Arbejdstøj

- Der stilles den nødvendige beklædning til rådighed, alternativt gives kompensation for manglende beklædning.

Kompetenceudvikling

- Ret til uddannelse som rengøringstekniker eller serviceassistent
- Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
- Der indføres ret og pligt til uddannelse af rengøringsassistenterne som minimum grundkursus i rengøring og hygiejnekurser, kurserne skal være gennemført inden for de første 6 måneders ansættelse

NY §- Arbejdstid og trivsel**Se § 2, stk. 1**

Nyansatte/ ansatte skal have udleveret arbejdsbeskrivelser/ plan for arbejdet, og instruktion i brug af korrekt materiel og midler.

41.51 – Kantineledere og rengøringsledere/-chefer, KL

Løn og pension

- Højere grundløn.
- Lønstigning som frit valg mellem løn, pension og frihed.
- Anciennitetslønstigninger.
- Højere pension.

Arbejdstid

- Rådighedstillæg ved opkald uden for arbejdstid.
- Bedre vilkår og rammer for arbejdstid.

Uddannelse

- Øget mulighed for kompetenceudvikling.

Seniorer

- Tidligere ret til seniordage.
- Krav på flere seniordage.

Ferie

- Forhøjelse af det særlige ferietillæg.

Øvrigt

- Videreførelse af AUA-projekt fra OK21 "Veje til ledelse".

41.41 Overenskomst og aftaler for Ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengøring- og køkkenarbejde eller lign.

Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F om fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til KL – ønsker 3F at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsten.

Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem KL og 3F fra OK2024.

Løn

- Generelle forbedringer af grundløn og kvalifikationsløn
- Grundlønnen skal defineres i forhold til begreberne uerfaren og nyansat
- Længere lønforløb, flere kvalifikationsløntrin
- Anciennitet fra staten og private virksomheder (brancheanciennitet) skal anvendes ved indplacering på grundløn/kvalifikationsløn
- Tillæg for mentor/vejleder/oplæringsfunktioner.
- Præcisering af tillæg for køkkenledelse i forlængelse af ændringen ved OK24.
- Højere centralt aftalte tillæg ved ekstraopgaver.
- Ret til vikartillæg ved ekstraopgaver.
- Ungarbejdere skal have samme grundløn som øvrige ansatte.
- Løft af tilsynsassistenten i overenskomsten.

Pension

- Højere pensionsprocent
- Flere løndelev pensionsgivende

Arbejdstid

- Større indflydelse på planlægningen af arbejdstiden
- Ingen arbejdsdag kan planlægges til mindre end 4 timer (12A, stk. 3)
- Ret til betalt spisepause
- 5. juni og 31. december ændres til hele fridage og 31. december betragtes som en søgnehelligdag. (§ 12A, stk. 10)
- Døgnavarbejdstid
 - For ansatte på døgnområdet betragtes den 24. december, 31. december og den 5. juni som helligdage hele døgnet. Arbejdes der disse dage, gives der helligdagsbetaling og erstatningsfrihed for dette.
- Forhøjelse af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg samt udvidelse af hvornår de tildeles (§ 14).
- Ligestilling af honorering ved særydelser og tillæg på dag- og døgnområdet.
- Rengøringsassistenter på skoleordningen har ikke pligt til at påtage sig arbejde i skolens lukkeperiode.
- Ret til fuldtid

Ansættelsesformer månedslønnede

- Helårsansættelse (52 uger) på fuldtid for skolerengøringsassistenterne
- Skolerengøringsansættelsen kan ikke anvendes ved vikar – og/eller tidsbegrænsede ansættelser
- Antallet af tidsbegrænsede og deltidsstillinger skal minimeres.

- Ved fremtidige varige ansættelser tilbydes stillinger på fuld tid.

Ferie

- Det særlige ferietillæg samles og udbetales med april-lønnen.

Seniorordning

- Seniorordningen fastholdes og forbedres
- Der aftales særlige tiltag der sikrer, at medarbejderne kan fastholde deres beskæftigelse i længere tid fx fokus på minimering af nedslidning ved arbejdsplanlægningen og løbende kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling

- Ret til uddannelse som rengøringstekniker eller serviceassistent
- Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
- Der indføres ret og pligt til uddannelse af rengøringsassistenterne som minimum grundkursus i rengøring og hygiejnekurser, kurserne skal være gennemført inden for de første 6 måneders ansættelse

Øvrigt

- Videreførelse af AUA-projekt om styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grønne omstilling.
- Forbedring af tøjregulativ, herunder kompensation for vask af arbejdstøj.

NY §- Arbejdstid og trivsel**Se § 2, stk. 1**

Nyansatte/ ansatte skal have udleveret arbejdsbeskrivelser/ plan for arbejdet, og instruktion i brug af korrekt materiel og midler.

41.71 Overenskomst og aftaler for Erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever

Generelt

På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F om fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til KL – ønsker 3F at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsten.

Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem KL og 3F fra OK2024.

Løn

- Generelle forbedringer af grundløn og kvalifikationsløn
- Længere lønforløb, flere kvalifikationsløntrin
- Grundløn til rengøringstekniker skal hæves markant
- Grundlønnen til ESA skal sidestilles med andre faglærte
- Anciennitet fra staten og private virksomheder (brancheanciennitet) skal anvendes ved indplacering på grundløn/kvalifikationsløn
- Funktionsløn for tilsynsopgaver

Pension

- Pension til elever
- Højere pensionsprocent
- Flere løndele pensionsgivende

Elever

- Forbedrede lønvilkår for elever
- Elevtiden indgår i ancienniteten ved lønindplaceringen
- Elevtid skal tælle med i ansættelsesanciennitet

Arbejdstid

- Større indflydelse på planlægningen af arbejdstiden
- Ingen arbejdsdag kan planlægges til mindre end 4 timer (12A, stk. 3)
- Ret til betalt spisepause
- 1. maj, 5. juni og 31. december ændres til hele fridage - dagområdet (§ 12A, stk. 9)
- 8 ugers varsling af vagtplan (§12A stk. 4)
- Fremrykning af weekendtillæg til fredag.
- Døgnarbejdstid
 - For ansatte på døgnområdet betragtes den 24. december, 31. december, den 1. maj og den 5. juni som helligdage hele døgnet, uanset om de arbejder i "KL-området", i FKKA-området (inkl. Frederiksberg Kommune) eller i Københavns Kommune. Arbejdes der disse dage, gives der helligdagsbetaling og erstatningsfrihed for dette.
 - Fremrykning af lørdagstillæg til kl. 17.
 - Mistet fridagsgodtgørelse fra 14 dage til 4 uger.
- Forhøjelse af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg samt udvidelse af hvornår de tildeles (§ 14).
- Højere varslingstillæg ved omlæggelse af arbejdstiden på dag- og døgnområdet
- Forbedret betaling ved delt tjeneste på dag- og døgnområdet

- Rengøringsteknikere og erhvervsuddannede serviceassistenter på skoleordningen har ikke pligt til at påtage sig arbejde i skolens lukkeperiode

Ansættelsesformer månedslønnede

- Helårsansættelse (52 uger) på fuldtid for skolerengøringsassistenterne
- Skolerengøringsansættelsen kan ikke anvendes ved vikar – og/eller tidsbegrænsede ansættelser
- Antallet af tidsbegrænsede og deltidsstillinger skal minimeres.
- Ved fremtidige varige ansættelser tilbydes stillinger på fuld tid.

Seniorordning

- Seniorordningen fastholdes og forbedres
- Der aftales særlige tiltag der sikrer, at medarbejderne kan fastholde deres beskæftigelse i længere tid fx fokus på minimering af nedslidning ved arbejdsplanlægningen og løbende kompetenceudvikling.
- Rengøringsteknikere og erhvervsuddannede serviceassistenter skal have samme seniorrettigheder som rengøringsassistenter

Ferie

- Det særlige ferietillæg samles og udbetales med april-lønnen.

Uddannelse

- Uddannelsesforpligtelse til at tilbyde uddannelse, samt indførelse af sanktion i form af forpligtelse til at aflønne som faglært ifald arbejdsgiver ikke iagttager uddannelsesforpligtelsen.
- Indførelse af mulighed for at tage hele uddannelsen til erhvervsuddannet serviceassistent med fuld løn hos samme arbejdsgiver, herunder at det skal kunne betale sig at uddanne sig til fra rengøringstekniker til erhvervsuddannet serviceassistent.
- Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder

Arbejdstøj

- Der stilles den nødvendige beklædning til rådighed, alternativt gives kompensation for manglende beklædning.

Øvrigt

- Videreførelse af AUA-projekt om styrkede kompetencer indenfor hygiejne og grønne omstilling

NY §- Arbejdstid og trivsel

Se § 2, stk. 1

Nyansatte/ ansatte skal have udleveret arbejdsbeskrivelser/ plan for arbejdet, og instruktion i brug af korrekt materiel og midler.

Sammenskrivning af overenskomster – 3F krav.

Under forudsætning af ovenstående fælles udspil implementeres i overenskomsterne ved OK 26 stiller 3F krav om at Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21) sammenskrives med overenskomst for Erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71) med de fornødne tilpasninger.