

Danske Gymnasier
Ny Vestergade 13, st.
1471 København K

mail@danskegymnasier.dk
+45 33 18 82 60
danskegymnasier.dk



OK26 resultat -

Gennemgang af CFU-forliget og tilhørende organisationsaftaler for ansatte i gymnasieskolen - kontorfunktionærer, it-medarbejdere, pedeller, kantineledere, køkkenmedhjælpere, skolerengøringsassistenter m.fl. i gymnasieskolen

I det følgende gennemgås de dele af overenskomstresultatet, som vurderes at have betydning for kontorfunktionærer, it-medarbejdere, pedeller, kantineledere, køkkenmedhjælpere, skolerengøringsassistenter m.fl. i gymnasieskolen, som er den gruppe af medarbejdere, der er omfattet af CFU-forliget og de tilhørende organisationsaftaler.

Mere information om resultatet fra OK26 kan findes [Medarbejder- og Kompetencestyrelsens informationsside om OK26](#), hvor I bl.a. finder et faktaark over OK26-forliget i staten, [Resultatet af CFU-forliget](#) samt tilhørende [bilag](#) til resultatet af forhandlingerne mellem finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg.

Bemærk, at der ikke er hjemmel til at administrere efter de aftalte overenskomstresultater, før de relevante cirkulærer er udstedt. Det anbefales at abonnere på [Medarbejder- og Kompetencestyrelsens nyhedsbreve](#)

Overenskomstresultatet gælder for en periode af tre år fra den 1. april 2026.

For så vidt angår rammen for lønudviklingen i overenskomstperioden henvises til notat om de økonomiske konsekvenser af OK26 for gymnasieskolerne.

Ændringer med ikrafttræden 1. april 2026

Nedenfor følger en oversigt over de overenskomstresultater, der træder i kraft pr. 1. april 2026.

1. Mulighed for fravær ved barns 3. sygedag og på hjemkaldelsesdagen

Ansatte får mulighed for fravær i forbindelse med barnets 3. sygedag og på hjemkaldelsesdagen.

I fællesoverenskomsterne (OAO, LC/CO10) affattes § 14 således:

”§ 14. Barns 1., 2. og 3. sygedag (fælles regelsæt)

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1., 2., og 3. hele sygedag, når:

1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. Forholdene på tjenestestedet tillader det
3. Barnet er under 18 år og
4. Barnet er hjemmeværende

Stk. 2. Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde fri med løn i de resterende arbejdstimer den pågældende dag, hvis betingelserne i stk. 1, er opfyldt.

Stk. 3. Den ansatte får under tjenestefriheden efter stk. 1, en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

Stk. 4. Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 1 for den enkelte ansatte.”

Samme ændring gennemføres i tilsvarende bestemmelser i andre overenskomster og aftaler mv., der er indgået af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet med de underskrivende centralorganisationer eller tilsluttede organisationer.

Der henvises til CFU-forligets punkt 4 og bilag H.

2. Forbedring af eksisterende barselsrettigheder

Der er aftalt en række forbedringer af de eksisterende barselsrettigheder, herunder en udvidelse af perioden med barselsorlov med to uger, forbedring af løn- og pensionsrettighederne for sociale forældre, nærtstående familiemedlemmer og forældre med eneforældremyndighed og surrogatfamilier m.v. Ændringerne vil gælde for børn, der er født eller modtaget 1. april 2026 eller senere.

Aftalen indebærer følgende justeringer i barselsaftalen:

- Udvidelse af perioden med deleuger mellem retlige forældre, sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer fra 6 til 8 uger
- Etablering af lønrettigheder for sociale forældre, nærtstående familiemedlemmer samt eneforældremyndighedsindehavere
- Forbedring af lønrettigheden i forbindelse med børns hospitalsindlæggelse og give tilsvarende rettigheder ved tidligt hjemmeophold
- Indførelse af ret til sædvanligt pensionsbidrag ved retsbaseret forlængelse af barselsorloven
- Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i barselsaftalen
- Indførelse af en lønret for den efterlevende forælder i forbindelse med den anden forælders død, under forudsætning af, at lovforslaget herom, som er sendt i høring den 7. januar 2026, vedtages i perioden. Lønretten træder i kraft samtidig.

Der henvises til CFU-forligets punkt 4 og bilag I.

3. Ændringer som følge af etablering af Fritvalgs Lønkonto

Der etableres en Fritvalgs Lønkonto pr. 1. januar 2028. Der henvises til dette notats afsnit om ændringer pr. 1. januar 2028 samt notat om de økonomiske konsekvenser af OK26 for gymnasieskolerne (indsæt link).

Som følge af etableringen af Fritvalgs Lønkontoen sker der pr. 1. april 2026 følgende ændringer:

3.1. Ophævelse af aftale om opsparing af frihed

Aftale om opsparing af frihed af 28. marts 2025 (Medst.nr. 047-25) ophæves med virkning pr. 1. april 2026.

Opspart frihed pr. 1. april 2026 kan dog i perioden til og med 31. december 2027 afvikles/udbetales i overensstemmelse med aftalens bestemmelser.

Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

Der henvises til CFU-forligets punkt 3.

3.2. Ændring af bestemmelser om opsparingsdage

Minimum for opsparingsdage ændres fra 74 timer til 111 timer, hvilket indebærer nedenstående justeringer:

Statens arbejdstidsaftale § 11, stk. 2, ændres til:

”Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparingstimer/ -dage, dels for den til enhver tid værende opsparing af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 111 timer - for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.”

Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentlig Ansattes Organisationer (OAO-S-fællesoverenskomsten) § 10, stk. 3, ændres til:

”Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparingstimer/ -dage, dels for den til enhver tid værende opsparing af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 111 timer - for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.”

Der henvises til CFU-forligets punkt 3 og bilag F.

3.3. Mindre justeringer i aftale om ferie

Der sker et par mindre justeringer i ferieaftalen, herunder indføres et nyt stykke i § 10 om særlig feriegodtgørelse:

”Stk. 6. Særlige feriegodtgørelse, der optjenes i perioden fra den 1. januar 2027 til den 31. december 2027, og som ikke er udbetalt senest den 1. januar 2028, skal udbetales ved førstkommende lønudbetaling efter den 1. januar 2028.”

Der henvises til CFU-forligets punkt 3 og bilag G.

4. Yderligere relevante aftalepunkter

I det følgende gennemgås en række aftalepunkter, som vurderes relevante for gymnasieskolerne. Yderligere aftalepunkter fremgår af overenskomsten.

4.1. Håndtering af faglig voldgiftskendelse om honorering af over-/merarbejde for deltidsansatte

Der afsættes i alt 12 mio. kr., der skal dække udgifter til en efterfølgende forhandling og aftale om implementering af voldgiftsrettens dom af 4. februar 2026 på statens område.

Forhandlinger optages senest 1. maj 2026.

Parterne aftaler senest 1. april 2026 en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af resultatet af kendelsen 4. februar 2026.

Parterne er enige om at fremme behandlingen af sager mest muligt, og processen skal så vidt muligt tilrettelægges, så de lokale parter kan håndtere de enkelte sager indenfor en fast og ensartet ramme.

Der henvises til CFU-forligets punkt 28.

4.2. Arbejds miljø

Der er aftalt en række tiltag, der har til formål at sætte særligt fokus på arbejdsmiljø og stress i den kommende overenskomstperiode.

Der henvises til CFU-forligets punkt 6 samt bilag J, K og L.

4.3. Samarbejde om udvikling og forenkling af statens overenskomster og aftaler

Parterne er enige om at igangsætte et samarbejde om udvikling og forenkling af statens overenskomster og aftaler.

Der henvises til CFU-forligets punkt 25 og bilag T.

4.4. Godtgørelse som compensation for manglende overholdelse af reglerne om ugentlig arbejdstid

Kompensation for manglende overholdelse af reglerne om ugentlig arbejdstid (48-timers-reglen) skal fremover være godtgørelse til den enkelte ansatte - i stedet for bod. Godtgørelsen fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende praksis efter arbejdstidsloven.

I aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indsættes i § 5, som nyt stk. 5:

”Stk. 5. Ved manglende overholdelse af reglerne i § 5, stk. 2 og 3, kan en ansat tilkendes en godtgørelse. Uenighed om en eventuel overtrædelse af bestemmelserne, herunder om fastsættelsen af en eventuel godtgørelse, afklares ved mægling og voldgift. Der kan ikke under en voldgiftssag eller ved sag anlagt ved Arbejdsretten pålægges bod.”

Der henvises til CFU-forligets punkt 21.

Ændringer med ikrafttræden 1. april 2027

Nedenfor følger en oversigt over de overenskomstresultater, der træder i kraft pr. 1. april 2027.

1. Styrkelse og forenkling af lokal løndannelse

Der er prioriteret 0,2 pct. fra den økonomiske ramme til lokal løn. Midlerne udmøntes den 1. april 2027. Se også notat om de økonomiske konsekvenser af OK26. Formålet er at øge den lokale løndannelse i 2027.

Parterne er enige om, at midlerne ikke skal fortrænge den lokale løndannelse, som allerede udmøntes på de statslige arbejdspladser, men at midlerne samlet set vil øge lokallønsandelen på tværs af de statslige arbejdspladser i overenskomstperioden.

De lokalt aftalte midler skal følges over tid, og finansministeriet forventer, at alle statslige arbejdspladser har fokus på at afsætte midler til den lokale løndannelse.

Der foretages herudover en række justeringer i rammeaftale om nye lønsystemer, herunder at engangsvederlag fremover skal benævnes bonus, justering af forhandlingskadencen og rammerne for lønforhandlingerne m.v.

Der henvises til CFU-forligets punkt 2 og bilag C.

2. Forbedring af vilkår for timelønsansatte, der hidtil har været ansat på timeløn i en karensperiode (OAO)

For ansatte med timelønsansættelse afskaffes karensperioden for overgang til månedsløn.

OAO-S-fællesoverenskomst § 24 ændres til følgende:

”§ 24. Anvendelse af timeløn

Der kan ske ansættelse på timeløn, hvis det er bestemt i organisationsaftalerne.

Stk. 2. Ved eventuel overgang til ansættelse på månedsløn ved den samme institution indgår ansættelsen på timeløn om anciennitetsgivende.

Stk. 3. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.”

En række organisationsaftaler - herunder Organisationsaftale for rengøringsassistenter, sanitører, specialarbejdere og visse erhvervsuddannede m.fl. i staten mv., og Organisationsaftale for køkkenmedhjælper i staten mv. - tilpasses som følge heraf:

De nuværende karensbestemmelser i de pågældende organisationsaftaler erstattes med følgende bestemmelse:

”§ 2. Ansættelse

Ansættelse sker på månedsløn.

Stk. 2. Medarbejdere, der antages som afløser under ferie, sygdom og lign. eller til anden midlertidig beskæftigelse, kan aflønnes med timeløn hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsbegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.”

Der henvises til CFU-forligets punkt 10 og bilag N

Ændringer med ikrafttræden 1. januar 2028

Nedenfor følger en oversigt over de overenskomstresultater, der træder i kraft pr. 1. januar 2028.

1. Aftale om Fritvalgs Lønkonto

Der etableres en Fritvalgs Lønkonto pr. 1. januar 2028.

Den ansatte får med kontoen mulighed for at vælge mellem højere månedlig løn, højere pensionsindbetalinger eller frihed med midler fra Fritvalgs Lønkontoen.

Den ansatte kan hvert år inden den 1. oktober - med virkning for den kommende fritvalgsperiode - vælge, hvordan den ansatte ønsker at disponere over fritvalgsbidraget.

Fritvalgsperioden løber fra den 1. januar til den 31. december.

Følgende gælder ift. midler, der afsættes som fritvalgsbidrag:

- 0,81 pct. af den ansattes løn afsættes månedligt til overenskomstansatte under Akademikernes forhandlingsområde. Der kan i de enkelte overenskomster være aftalt midler afsat som fritvalgsbidrag.
- 2,30 pct. af den ansattes løn afsættes månedligt for ansatte, der er berettiget til ferietillæg efter ferieloven. (Dog 0,60 pct. for ansatte, der får feriegodtgørelse efter ferielovens § 16, stk. 3).
- 2,60 pct. af den ansattes løn i kalenderåret (optjeningsåret for de særlige feriedage). Beløbet afsættes som fritvalgsbidrag ved den efterfølgende fritvalgsperiodes begyndelse efter optjeningsåret.
- 1,0 pct. af den ansattes løn afsættes månedligt, for ansatte der er berettigede til seniordage efter aftale om fritvalgsdag og seniordage.

Fritvalgskontoen nulstilles hvert år 1. januar. Står der fritvalgsmidler tilbage på fritvalgskontoen den 31. december, udbetales disse ved fritvalgsperiodens udløb. Den ansatte kan dog vælge, at ubrugte fritvalgsmidler i stedet indbetales til pensionsordningen.

Der henvises til CFU-forligets punkt 3 og bilag D.

Bemærk at der af forligets punkt 3 fremgår følgende:

”Parterne er enige om, at afholdelse af fritvalgsdag, seniordage og særlige feriedage, hvor den ansatte kan få udbetalt midler fra sin Fritvalgs Lønkonto, ikke medfører ændring af den aftalte arbejdstidsnorm ved indberetning af løntimer til relevante myndigheder. Parterne er endvidere enige om, at der ved afholdelse af ovenstående dage optjenes ret til ferie med løn, jf. § 4 i aftale om ferie.”

a. Ændring af aftale om ferie

Som følge af etableringen af Fritvalgs Lønkontoen foretages nedenstående ændringer i ferieaftalen:

- *Særlige feriegodtgørelse efter ferieaftalen*

I stedet for ferietillæg efter ferieloven har den ansatte efter ferieaftalens § 10 krav på særlig feriegodtgørelse. § 10 om særlig feriegodtgørelse ophæves pr. 1. januar 2028

NB: Se afsnit 3.1, hvoraf fremgår, at der for ansatte, der er berettiget til ferietillæg efter ferieloven, afsættes månedligt 2,30 pct. af den ansattes løn som fritvalgsbidrag.

- *Særlige feriedage*

Kapitel 4 om særlige feriedage ændres bl.a. til følgende:

Der optjenes ret til at holde 0,42 særlig feriedag *uden løn* for hver måneds ansættelse i optjeningsåret (fra den 1. januar til den 31. december).

NB: Se afsnit 3.1., hvoraf fremgår, at der optjenes 2,60 pct. af den ansattes løn i kalenderåret (optjeningsåret). Beløbet afsættes som fritvalgsbidrag ved den følgende fritvalgsperiodes begyndelse efter optjeningsåret.

Særlige feriedage afvikles fra 1. januar til 31. december (afholdelsesperioden for særlige feriedage), i det år som følger efter optjeningsåret. Ved afviklingen foretages et lønfradrag, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto. Tidspunktet for afholdelse af særlige feriedage fastlægges ved aftale. Afholdelse sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten.

Hvis de særlige feriedage ikke er holdt - og afholdelsestidspunktet ikke er fastlagt ved aftale - senest 1. september, kan ansættelsesmyndigheden varsle dagene afholdt med 1 måneds varsel, se dog nedenstående modifikationer.

Ansættelsesmyndigheden kan ikke varsle flere særlige feriedage til afholdelse, end den ansatte på varslingsstidspunktet kan dække med afsatte midler på sin Fritvalgs Lønkonto.

Ansættelsesmyndigheden kan herudover ikke varsle særlige feriedage til afholdelse, hvis dagene er opsparede, jf. ferieaftalens § 14 - som den er aftalt formuleret pr. 1. januar 2028 - at den ansatte kan opspare op til 15 særlige feriedage til afvikling i en senere afholdelsesperiode for særlige feriedage. Herudover kan den ansatte opspare yderligere særlige feriedage efter aftale.

Der henvises til CFU-forligets punkt 3 og bilag G.

b. Aftale om fritvalgsdage og seniordage

Som følge af etableringen af Fritvalgs Lønkontoen er der indgået en aftale om fritvalgsdag og seniordage. Aftalen træder i kraft den 1. januar 2028. Aftalen indeholder bla. følgende:

- Fra og med det kalenderår, hvor den ansatte fylder 41 år, har den ansatte ret til én årlig fritvalgsdag uden løn.
- Fritvalgsdagen afholdes uden løn, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.
- Ansatte har ret til 4 seniordage uden løn fra og med 1. januar i det kalenderår, hvor de fylder 62 år.
- Seniordagene afholdes uden løn, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Aftale om seniorbonus og seniordage af 16. december 2024 ophæves pr. 1. januar 2028.

Der henvises til CFU-forligets punkt 3 og bilag E.