Overenskomst for administration og IT mv. ved CFD

CFD
HK Kommunal Hovedstaden

Indhold

Forord 3

Kapitel 1 Personafgrænsning 4

§ 1 Hvem er omfattet 4

§ 2 Afgrænsning – månedslønnede 4

Kapitel 2 Månedslønnede 4

§ 3 Løn 4

§ 4 Grundløn 5

§ 5 Funktionsløn 8

§ 6 Kvalifikationsløn 9

§ 7 Resultatløn 10

§ 8 Funktionærvilkår 10

§ 9 Kommunom Grunduddannelse/Basisdel/Fællesdel 10

§ 10 Kommunom Fagdel/Valgfagsdel 11

§ 11 Pension 11

§ 12 ATP 13

§ 13 Frit valg 13

§ 14 Arbejdstid 18

§ 15 Højere individuel arbejdstid 19

§ 16 Deltidsansattes overarbejde 20

§ 17 Barns 0. og 1. og 2. og 3. sygedag 21

§ 18 Tjenestefrihed 22

§ 19 Opsigelse 22

§ 20 Øvrige ansættelsesvilkår 24

Kapitel 3 Ikrafttræden og opsigelse 25

§ 21 Ikrafttræden og opsigelse 25

Protokollat 1 Forhandling af lønaftaler 26

§ 1 Lokale forhandlinger 26

§ 2 Nyansættelser 26

§ 3 Forhåndsaftaler 27

§ 4 Begrundelser 27

§ 5 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Funktionsløn....27
§ 6 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn....28
§ 7 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn....28
§ 8 Råderum til lokal løndannelse....28
§ 9 Det lokale økonomiske råderum....30
§ 10 Uenighed om lønaftaler....31
Bilag 1 (04.00) **Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår** 33

Forord

Denne overenskomst er gældende for medarbejdere beskæftiget med administration, IT mv. ved CFD. Overenskomsten er aftalt direkte mellem HK Kommunal Hovedstaden og CFD. Overenskomsten er gældende fra 1. april 2026 til 31. marts 2029.

Der er indgået en fælles Hovedaftale mellem HK Kommunal Hovedstaden, FOA, SL, DS og CFD.

Der er indgået aftale om Tillidsrepræsentanter på CFD, som en fællesaftale med SL, FOA, HK og DS.

Løn og satser reguleres i overenskomstperioden efter gældende "Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2026" inkl. Ny fritvalgsordning, Fravær af familiemæssige årsager og aftalen for ansatte, der ikke oppebærer omsorgsdage og/eller ret til seniorfrihed, som nu ydes retten til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge betaling via fritvalgskontoen.

Pension, løn og satser reguleres efter overenskomst mellem HK Kommunal og KL indgået 1. april 2026.

Kapitel 1 Personafgrænsning

§ 1 Hvem er omfattet

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter

1. administrativt personale,
2. IT-personale,
3. specialister og konsulenter,
4. ledere og souschefer,

som er ansat ved CFD

Stk. 2.

Elever ansættes efter de til enhver tid gældende tilsvarende regler i Overenskomst for Administration og IT mellem KL og HK Kommunal Hovedstaden.

§ 2 Afgrænsning – månedslønnede

Stk. 1.

Ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:
Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2.

Ansatte, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse ansættes som månedslønnet.

Stk. 3. EU-direktiv om fastansættelse på månedsløn af medarbejdere på tre timer og derover er gældende.

Kapitel 2 Månedslønnede

§ 3 Løn

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2.

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til medarbejdere med højere individuel arbejdstid, jf. § 15, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 3.

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000 niveau.

Stk. 4.

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed senest den sidste bankdag i kalendermåneden.

For opdaterede lønoversigter henvises til: Løn for dig der er ansat i kommune eller region - HK

Stk. 5.

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget". CFD betaler det fulde pensionsbidrag.

§ 4 Grundløn

Stk. 1.

Grundløn dækker de funktioner, en medarbejder i en basisstilling er i stand til at varetage som nyuddannet/evt. nyansat/uerfaren.

Bemærkning:
Den enkelte ansattes lønudvikling ud over grundlønnen er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Det er ikke hensigten, at en medarbejder skal være på grundløn uden tillæg af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere periode.

Kontorpersonale

1.

Overenskomst for administration			
Stillingsbetegnelse	**Grundløn 1. april 2026**	**Pension 1. april 2026**	**Pension 1. april 2027**
Kontorpersonale			
Kontorassistent	14 + 1.400 kr.	17,00%	18,00%
Assistenter	23	17,00%	18,00%
Specialister og konsulenter – efter lokal aftale	33 37+10.900 kr. 41+11.900 kr. 46+11.900 kr.	17,00% 17,00% 17,00% 18,71%	18,00% 18,00% 18,00% 19,71%
Ledere – efter lokal aftale	43+11.900 kr. 47+15.700 kr.	18,71% 18,71%	19,71% 19,71%

*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

2. Ved assistenter forstås faglært kontorpersonale med lærlinge-, EFG- eller erhvervsfaglig grunduddannelse inden for kontorfaget (offentlig administration eller lægesekretær).

   Ved assistenter forstås ligeledes ansatte, som har gennemgået en uddannelse, der af Undervisningsministeriet, Det faglige Udvalg for kontoruddannelser eller Områdeudvalget for Kontoruddannelser til Den Offentlige Forvaltning er blevet eller bliver godkendt som sidestillet med en egentlig lærlinge-, EFG- eller erhvervsuddannelse inden for kontorfaget. Som eksempler kan nævnes:

   a) gennemført elevuddannelse fra et forsikringsselskabs hovedkontor,

   b) gennemført elevuddannelse i bank eller sparekasse,

   c) gennemført elevuddannelse i civiletaterne,

   d) konkrete uddannelsesforløb godkendt i hvert enkelt tilfælde.

   Ved kontorserviceuddannede forstås ansatte, som har gennemført erhvervsuddannelsen kontorservice.

3. Ved administrationsøkonom, finansøkonom, markedsføringsøkonom, financial controller og serviceøkonom forstås ansatte, som har gennemført den korte videregående uddannelse til administrationsøkonom, finansøkonom, markedsføringsøkonom, financial controller eller serviceøkonom.

4. Ved professionsbachelorer forstås ansatte, som har gennemført en mellemlang videregående uddannelse til professionsbachelorer i
   a) offentlig administration,
   b) finans,
   c) økonomi og it, eller
   d) erhvervssprog og it-baseret markedskommunikation.

5. Ved kontorassistenter forstås kontorpersonale uden uddannelse inden for kontorfaget.

Kontorassistenter, som består eller har bestået Dansk Kommunalkursus I/Kommunom Grunduddannelsen/Basisdelen/Fællesdelen kan overgå til grundløn 22.

Kontorassistenter, der var ansat pr. 1. april 1993, som består eller har bestået Dansk Kommunalkursus I/Kommunom Grunduddannelsen/Basisdelen/Fællesdelen, overgår senest efter 13 års beskæftigelse til grundløn trin 23 pr. 1. april 2026.

IT-personale

2.

Overenskomst for IT mv.			
Stillingsbetegnelse	**Grundløn 1. april 2026**	**Pension 1. april 2026**	**Pension 1. april 2027**
IT-personale			
IT-medarbejdere, jf. nr. 3-	23	17,00%	18,00%
efter lokal aftale	32	17,00%	18,00%
Specialister	33	17,00%	18,00%
	37+10.900 kr.	17,00%	18,00%
	41+10.900 kr.	17,00%	18,00%
	46+26.500 kr.	18,71%	19,71%
Ledere – efter lokal aftale	43+11.900 kr.	18,71%	19,71%
	47+15.700 kr.	18,71%	19,71%

*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

2. Ved IT-personale forstås ikke alene personale med en formaliseret uddannelse, men også personale, der på anden måde har erhvervet de kvalifikationer, der er en forudsætning for arbejdets udførelse
3. IT-medarbejdere uden en formaliseret uddannelse inden for IT-faget kan efter lokal aftale indplaceres på grundløn trin 23 pr. 1. april 2026 eller grundløn 32
4. Ved professionsbachelorer forstås ansatte, som har gennemført en mellemlang videregående uddannelse til professionsbachelor i
   a) webudvikling eller
   b) softwareudvikling

Stk. 2.

Grundlønsforhøjelser i forbindelse med overenskomsten sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 5 Funktionsløn

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

For kontor- og IT-personale som er tillagt funktion som praktikvejleder eller er uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn.
Lønseddeltekst: Praktikvejl/udd.ansv

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:
Midlertidig lønforbedring omfatter:
a. tidsbegrænsede aftaler

b. aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Protokollat 1, § 5.

Funktionsløn, der ydes som tillæg er pensionsgivende.

§ 6 Kvalifikationsløn

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Bemærkning:
Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale lønfastsættelse.

Stk. 2.

Assistenter på grundløn trin 23 pr. 1. april 2026, kontorassistenter på grundløn 14+ 1.400 kr. pr. 1. april 2026, som har bestået Dansk Kommunalkursus I/Kommunom Grunduddannelsen/Basisdelen/Fællesdelen, ydes 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Kommunom Grundudd.

Bemærkning:
Opmærksomheden henledes på § 9, som omhandler tilbudspligten til Kommunomuddannelsen.

Stk. 3.

1. Kontorassistenter på grundløn trin 23 pr. 1. april 2026 og kontorfunktionærer, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget, ydes 7 løntrin oven i grundlønnen.

   Lønseddeltekst: Erfaring 7 år

2. IT-medarbejdere på grundløntrin 23 pr. 1. april 2026, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget, ydes 6 løntrin oven i grundlønnen.

   Lønseddeltekst: Erfaring 7 år

3. Administrationsøkonomer, finansøkonomer, markedsføringsøkonomer, financial controllere og serviceøkonomer, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 2 løntrin oven i grundlønnen.

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

Bemærkning:

Kvalifikationsløn på henholdsvis 7, 6 og 2 løntrin ydes oven i grundlønnen og centralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn samt lokalt aftalt funktions-, kvalifikations- eller resultatløn, der forhandles efter hidtidige bestemmelser.

Stk. 4.

1. For gennemgang af relevant videreuddannelse, skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsaftaler eller i de konkrete situationer.
2. Der skal lokalt tages stilling til, hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:
Kvalifikationsløn, som ydes som tillæg er pensionsgivende.

Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Protokollat 1, § 6.

§ 7 Resultatløn

Resultatløn anvendes ikke på nuværende tidspunkt i CFD.

§ 8 Funktionærvilkår

Funktionærlovens bestemmelser gælder, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19 Opsigelse og § 20 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

§ 9 Kommunom Grunduddannelse/Basisdel/Fællesdel

Stk. 1.

1. Assistenter med grundløn trin 23 pr. 1. april 2026 skal have tilbud om at gennemgå Kommunom Fællesdel.
2. For ansatte, der har gennemgået kommunal elevuddannelse, skal tilbuddet gives umiddelbart efter, at elevuddannelsen er afsluttet.
3. For andre assistenter skal tilbuddet gives umiddelbart efter 1 års ansættelse.

Bemærkning:
Ansatte, der har bestået Dansk Kommunalkursus I, skal ikke have nævnte tilbud.

4. Der kan indgås aftale om, at tilbud om at gennemgå Kommunom Fællesdel kan gælde for andre relevante og kompetencegivende uddannelser end den anførte, i det omfang disse uddannelser er på akademiniveau. Aftalen indgås mellem leder, TR og medarbejder.

§ 10 Kommunom Fagdel/Valgfagsdel

Stk. 1.

1. Faglært kontorpersonale med grundløn trin 23 pr. 1. april 2026 og med bestået Kommunom Grunduddannelse/Basisdel/Fællesdel skal efter ansøgning tilbydes gennemgang af Kommunom Valgfagsdel. Ansøgning om gennemgang af Kommunom Valgfagsdel skal afgives senest 5 år efter bestået Kommunom Grunduddannelse/Basisdel/Fællesdel.
2. Tilbud om gennemgang af Kommunom Valgfagsdel skal herefter gives til ansøgeren senest 2 år efter modtagelsen af ansøgningen, dog med forbehold for CFD's arbejdssituation og kapaciteten på Kommunom Valgfagsdel.
3. Hvis tilbuddet om gennemgang af Kommunom Valgfagsdel på førstkommende kursus ikke umiddelbart accepteres, er tilbuddet endeligt bortfaldet, og der kan ikke indgives ny ansøgning omfattet af reglerne i nr. 1 og 2.

   Bemærkning:
   Ansatte, der har bestået Dansk Kommunalkursus II, skal ikke have nævnte tilbud.

Stk. 2.

CFD kan indgå aftale om at lade gennemgang af andre uddannelsesforløb træde i stedet for Kommunom Valgfagsdel - under forudsætning af, at disse er relevante for arbejdet.

§ 11 Pension

Stk. 1.

HK Kommunal's område har ret til pension med virkning fra den 1. i den efterfølgende måned efter eleven er fyldt 18 år. Der er enighed om, at færdiguddannede elever under 21 år, der fortsætter i en ansættelse omfattet af overenskomsten, skal have pension indbetalt fra ansættelsens start.

Pensionsordning oprettes med virkning fra ansættelsen i Sampension. Dette gælder også elever, hvor pensionsprocenten er 17%.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør følgende:

Grundløn	**Samlet pensionsbidrag 1. april 2026**	**Samlet pensionsbidrag 1. april 2027**
12 –31	17,00%	18,00%
32 – 41	17,00%	18,00%
42, 43, 46 og 47.	18,71%	19,71%

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. CFD betaler det samlede bidrag.

Stk. 2.

Ansatte, som pr. 31. marts 2011 er omfattet af højere pensionsbidrag end anført i Stk. 1, bevarer det højere pensionsbidrag.

Stk. 3.

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5 og § 6. Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til dette løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

CFD indbetaler pensionsbidraget til Sampension.

> **Bemærkning:**
> Allerede ansatte, der på overgangstidspunktet 1. april 2018 får indbetalt pensionsbidrag til Pensionskassen for kontorfunktionærer, PKA A/S, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup fortsætter indbetalingen hertil.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 4.

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter Stk. 1.

Stk. 5.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har CFD pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse CFD om:

a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.

b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan CFD fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 6.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
- Beløbet er ikke pensionsgivende
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til CFD og kan tidligst ændres efter et år.

§ 12 ATP

1. For de ansatte gælder følgende ATP-satser:
2. Alle ATP-satser pr. 1. januar 2026 som i nedenstående skema.

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	99 kr.	198 kr.
> 78 timer og < 117 timer	66 kr.	132 kr.
> 39 timer og < 78 timer	33 kr.	66 kr.

§ 13 Frit valg

Stk. 1.

Den enkelte ansatte kan vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som et kontant beløb.

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15%.

Stk. 2.

Beløbet udbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

Stk. 3.

Den enkelte ansatte retter henvendelse til CFD, hvis den pågældende ønsker kontant udbetaling i stedet for pensionsbidrag.

Der kan foretages omvalg på den ansattes eget initiativ, dog tidligst efter et år og kun med fremadrettet virkning.

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4. Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, til fritvalgslønkontoen.

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 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 5. Ny fritvalgsordning

Ansatte under denne overenskomst omfattes af "Aftale om fritvalgsordning" – aftalt mellem Forhandlingsfælleskabet og KL samt aftalt mellem HK-Kommunal og KL med virkning fra 1. januar 2028.

Fritvalgskontoen kan anvendes til fridage, udbetaling eller pension. Afholdelse af fridage reguleres i henhold til elementerne herunder.

Tidligere aftale om opsparing af frihed indgået ved OK24 bortfalder pr. 1. januar 2028 jf fritvalgsordningen. Aftalen er konkretiseret i CFD i "Aftale om opsparing af frihed i CFD" gældende fra 1. april 2025.

Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 6

"Aftale om fritvalgsordning" fra aftale mellem Forhandlingsfællesskaber og KL - i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen" er gældende.

Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for grupper omfattet af denne overenskomst med 1,08 %-point.

Bidraget er ikke pensionsgivende.

Stk. 7A – Midlertidigt løntillæg fra 1. april 2027 til 31. december 2027

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg svarende til 1,12 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget eller særlig feriegodtgørelse. Tillægget indgår ikke i opgørelsen af over-/merarbejde.

Lønseddeltekst: Løntillæg

Supplerende fritvalgsbidrag (kontant beløb) – timelønnede

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for timelønsgrupper omfattet af forliget med 1,08 %-point. Bidraget er ikke pensionsgivende.

Midlertidigt løntillæg (kontant beløb) - timelønnede

I perioden fra 1. april 2027 – 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 1,10 %- af den pensionsgivende løn til timelønsgrupper omfattet af forliget. Bidraget er ikke pensionsgivende.

Stk. 7B – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn - gældende fra 1. januar 2028

CFD hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 3,50 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen.

> Den ansatte kan vælges fridage svarende til forståelsen af den tidligere 6. ferieuge (meddelelse CFD senest 1. oktober året før) fremfor anvendelse af fritvalgskontoen til kontantudbetaling eller pension.

Med virkning fra 1. januar 2028 indgår særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) i det månedlige fritvalgsbidrag.

Fritvalgsbidrag Fællesaftalen	**Supplerende bidrag HK-aftalen**	**Fritvalgsbidrag i alt**
2,42%	**1,08%**	**3,50%**

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

> Bemærkning til stk. 7A og 7B:

Valg vedrørende månedligt fritvalgsbidrag
Medarbejderen kan vælge, hvor mange procentpoint af det månedlige fritvalgsbidrag, der for den næstkommende fritvalgsperiode skal anvendes til:

1) månedlige lønudbetalinger og/eller
Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag – udbetalt

2) månedlige indbetalinger til pensionsordningen, jf. overenskomsten.

Stk. 8 – Valg vedrørende pensionsbidraget
Medarbejderen kan for hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15 % vælge hvor mange procentpoint skal:
1) hensættes månedligt til fritvalgslønkontoen og/eller

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag fra pensionsbidrag
2) anvendes til månedlige lønudbetalinger.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag fra pensionsbidrag – udbetalt

Ansættelsesmyndigheden hensætter yderligere årligt et samlet fritvalgsbidrag svarende til 2,35% i januar måned, svarende til den tidligere 6. ferieuge.

Stk. 9 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaet nedenfor.

Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgs-ordning. Fællesaftalen	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer. HK-aftalen	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Øvrig vilkår (Månedslønnede) ved anvendelse af fritvalgskontoen

Stk. 10 – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2 i fritvalgsaftalen, svarende til:

Alder	Seniorfrihed svarende til. Fællesaftalen	Supplerende seniorfrihed svarende til. HK-aftalen	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

Hvis den ansatte vælger frihed i henhold til ovenstående, fradrages beløb svarende til 0,47% fra fritvalgskontoen pr. dag og meddeles CFD den 1. oktober i året før en fritvalgsperiode.

Medarbejderen skal så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om den konkrete afholdelse af friheden. Friheden afholdes efter medarbejderens ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Medarbejderen har ret til frihed svarende til fem fridage.

Ved udløb af fritvalgsperioden har medarbejderen ret til at få overført op til 15 ikke afholdte fridage fra indeværende fritvalgsperiode til den kommende fritvalgsperiode.

Medarbejderen kan maksimalt have 15 overførte fridage. Medarbejderen skal træffe valg om overførsel senest ved udgangen af fritvalgsperioden.

Til ansatte der har retten til én fritvalgsdag

Ansatte, der ikke oppebærer omsorgsdage og/ eller ret til seniorfrihed ydes retten til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge betaling fra fritvalgslønkontoen svarende til værdien af en fri dag.

Supplerende fritvalgsbidrag (kontant beløb)

Stk. 11 – Gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er ikke omfattet af Aftale om fritvalgsordning, men følger bestemmelserne i aftalens protokollat 3.

Stk. 12A Midlertidig fritvalgstillæg (kontant beløb) fra 1. april 2027 – 31. december 2027

Under ansættelsen får timelønnede fra 1. april 2027 til 31. december 2027 et månedligt tillæg svarende til 1,10 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget.

Lønseddeltekst: Løntillæg

Stk. 12B Fritvalgsbidrag (kontant beløb) – Gældende fra 1. januar 2028

Under ansættelsen får timelønnede et samlet fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 1,53 % af den fritvalgsberettigede løn udbetalt månedligt.

Fritvalgsbidrag (kontant beløb)	Supplerende fritvalgsbidrag	Fritvalgsbidrag (kontant beløb) i alt
0,45%	1,08%	1,53%

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Øvrige ansættelsesvilkår (Elever)

Elever er omfattet af følgende bestemmelser vedr. månedslønnede i henhold til overenskomstforliget mellem HK og KL pr. 6/3 2026.

§ 15, stk. 2 Fritvalgsbidrag

§ 15, stk. 3 Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag

§ 30, stk. 2 Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed

§ 14 Arbejdstid

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage.

Stk. 2.

Arbejdstidens placering fastsættes ved lokal forhandling.

Stk. 3.

Flextid kan indføres ved lokal forhandling for en eller flere af personalegrupperne.

Stk. 4.

Bemærkning til stk. 1, 2 og 3:
CFD kan indgå aftaler om forskellige former for arbejdstid i henhold til Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82). Der kan i den forbindelse bl.a. indgås aftaler indeholdende bestemmelser om at stå til rådighed i et givet antal timer. Individuelle aftaler forhandles med den lokale TR.

Stk. 5.

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 6.

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 7.

a) Juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag er fridage.

b) Grundlovsdag og 1. maj er hele fridage.

c) Fredag mellem Kr. Himmelfartsdag og lørdag efter Kr. Himmelfartsdag er en hel fridag svarende til dagsnormen. Dagen registreres som tjenestefri med løn. Gældende fra 1. april 2026.

   Der er ved denne overenskomst anvendt midler til dette formål fra Forhandlingsfællesskabet og KL's afsatte midler på 0,22% til varig lokalløndannelse og 0,13% til engangstillæg samt 0,05% – med virkning til lokallønsforhandling i 2026/2027 og fremefter.

Stk. 8.

Ved tastearbejde, telefonomstilling og skærmterminalarbejde af længerevarende karakter skal der med jævne mellemrum gives den ansatte tid til afspænding af belastede muskler.

§ 15 Højere individuel arbejdstid

Stk. 1.

CFD og den enkelte medarbejder kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

> **Bemærkning:**
> Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.
>
> Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3.

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4.

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5.

En individuel aftale kan af såvel medarbejderen som CFD opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender medarbejderen tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6.

En medarbejder, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:
Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid.

§ 16 Deltidsansattes overarbejde

Med henvisning til forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet pr. 1. april 2026 og forlig mellem HK-Kommunal og KL pr. 1. april 2026, tilrettes denne overenskomst pr. 1. april 2026, således at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde.

Stk. 1
Ansatte med grundløn 14 + 1.400 kr. – 37 + 2.600 kr. er omfattet.

Stk. 2
Ansatte med grundløn 41 + 11.900 kr. eller højere er ikke omfattet, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

Stk. 3
Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør.

Stk. 4
Overarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 5
Etableres der overarbejde over flere dage, optages der mellem de lokale parter forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 6
Hvis overarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% eller 100%.

Stk. 7
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 optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 8
Hvis overarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 10. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 9
Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 10
Beordret og kontrollabelt overarbejde betales således:

1. Overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales med timeløn med et tillæg på 50%.
2. For ansatte i det tidligere FKKA-område ydes der ved honorering af overarbejde på lørdage 100% betaling i det omfang, der ikke er planlagt normaltjeneste.
3. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
4. Ansatte med højere aflønning end løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) får overarbejdsbetaling efter løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 11
Den timeløn, som er nævnt i stk. 10, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-7.

Bemærkning:
Resultatløn, jf. § 7, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

§ 17 Barns 0. og 1. og 2. og 3. sygedag

Stk. 1.

Der er mulighed for tjenestefri med løn på barnets 0. sygedag, når der ringes op i forbindelse med barnets sygdom for at hente barnet hjem.

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første, anden og tredje sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:
I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2.

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 18 Tjenestefrihed

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2.

Der gives tjenestefrihed til undervisning på Kommunomuddannelserne samt Professionshøjskolen Metropol (Danmarks Forvaltningshøjskole) og andre kurser, som CFD bevilger. Der gives tjenestefrihed på eksamensdage og dagen før eksamen på Kommunomuddannelserne og Professionshøjskolen Metropol, hvis disse dage er arbejdsdage.

Stk. 3.

På bevilgede kurser sidestilles en undervisningsdag på mindst 6 undervisningstimer med en hel arbejdsdag.

Stk. 4.

Kursusudgifter ved deltagelse i bevilgede kurser og udgifter til billigste offentlige transportmidler fra tjenestested til kursus og retur betales af CFD.

§ 19 Opsigelse

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om forkortet opsigelsesvarsel ved længerevarende sygdom (120-dages reglen) gælder dog ikke.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til HK Kommunal Hovedstaden ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. Stk. 2, underrettes HK Kommunal Hovedstaden skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres HK Kommunal Hovedstaden herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes

om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:
Underretningen til organisationen sker digitalt. HK

Kommunal Hovedstaden CVR-nummer: 31429528

eller på sikker mail: kommunal.faglig.sluse@hk.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4.

HK Kommunal Hovedstaden kan kræve sagen forhandlet med CFD, hvis det skønnes, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller CFD's forhold.

HK Kommunal Hovedstaden kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i Stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos CFD i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan HK Kommunal Hovedstaden kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter Stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes skriftligt over for CFD inden for 1 måned efter denne forhandling.

Stk. 6.

Fra kravet om afskedigelsesnævnsbehandling efter Stk. 5 er fremsat, fremsendes klageskrift normalt senest 10 uger fra dette tidspunkt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. frister for yderligere skriftveksling samt forslag til domsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden at tage stilling til den videre procedure.

Bemærkning:
Hvis parterne er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra krav om nævnsbehandling er fremsat, vil 10 ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.

Stk. 7.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af CFD og 2 af HK Kommunal Hovedstaden, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af

opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

Stk. 8.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

For nævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller CFD's forhold, kan det pålægges CFD at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af CFD's opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i CFD's forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 20 Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. *Generelle ansættelsesvilkår*

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag 1.

Stk. 2. *Seniordage*

Ansatte er omfattet af seniordage og har ret til fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i

- 5 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år

Bemærkning:

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for seniordagene jf. Rammeaftale om seniorpolitik samt gældende fra 1. januar 2028 Aftalen om Fritvalgsordning, hvor seniordagene indregnes i den ansattes Fritvalgskonto.

Aftalen, om seniordagen som den er beskrevet ovenfor, bortfalder derfor pr. 31. december 2027.

Stk. 3.
Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan fx planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere.

Stk. 4. I CFD ansættes i udgangspunktet ikke timelønnede under tre timer.

Kapitel 3 Ikrafttræden og opsigelse

§ 21 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2026.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst 31. marts 2029. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

Søborg, den 27. april 2026

For CFD

Direktør Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesforperson Anders Folmer Buhelt

For HK-Kommunal Hovedstaden

Faglig konsulent Birthe Ahn Axen

Protokollat 1 Forhandling af lønaftaler

§ 1 Lokale forhandlinger

Individuelle lønforhandlinger sker mellem de lokale parter.

Stk. 1.

Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

Stk. 2.

Der er mulighed for at afholde en årlig løndrøftelse, såfremt en af parterne beder om dette.

Rammerne for dette er lokallønforhandlinger, som følge af CFD's lønpolitik, forhandlingsårshjul og forhandlingsberettigede parter.

§ 2 Nyansættelser

Stk. 1.

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

> **Bemærkning:**
> Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt mellem parterne.

EU-direktiv om udlevering af ansættelsesbreve inden for en uge gælder.

Stk. 2.

Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt at aftale lønforholdene før tiltrædelsen, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der kan kun udbetales grundløn, overenskomstmæssige og forhåndsaftalte løndele.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som acontoløn.
4. Der kan udbetales acontoløn svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Den ansatte skal ved tiltræden være orienteret om, hvilken af de 4 løsningsmuligheder der er valgt.

Stk. 3.

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene,

anvendes forhandlingsproceduren i § 10.

§ 3 Forhåndsaftaler

Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Bemærkning:
Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

§ 4 Begrundelser

Stk. 1.

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Stk. 2.

Lokalt aftalte tillæg skal, aftalt pr. 1. april 2011 eller senere, forsynes med en beskrivende betegnelse (lønseddeltekst), der skal fremgå af lønsedlen, når tillægget udbetales.

Bemærkning:

En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder.

Det præciseres, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene.

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil aftaleparterne pege på den mulighed, at der løbende sker en registrering af betegnelserne på de eksisterende lokalt aftalte tillæg, når den ansatte opnår nye lokale tillæg.

§ 5 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Funktionsløn

Stk. 1.

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:
Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (fx forhåndsaftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

Bemærkning:
Ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

§ 6 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Kvalifikationsløn

Stk. 1.

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:
De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 2.

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for CFD til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

§ 7 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 8 Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1.

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af CFD's økonomi.

Stk. 2.

Der er ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange penge de enkelte virksomheder kan anvende til lokal løn. Det er ikke overordnet aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løn. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løn, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, CFD har anvendt til lokal løn. Nye penge til lokal løn må findes på budgettet, fx gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Stk. 3.
Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Hvor mange penge, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i overenskomster og aftaler, lokale forhåndsaftaler og konkrete lønaftaler på CFD, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. Fx kan der ved overenskomstforhandlingerne være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med de allerede aftalte midler til lokal løn anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved lønforhandlingerne. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode forhandlingsproces.

Bemærkning:
CFD præsenterer årligt kvalificeret statistisk materiale for lønudvikling og lønniveau for medarbejdere på CFD sammenlignet med medarbejdere ansat på det kommunale område som baggrundsmateriale til lokale lønforhandlinger.

Stk. 4.
Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. nedenfor.

De ændringer, som kan øge eller mindske råderummet til forhandling af lokal løn, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

1. Ændringer i personale og overenskomster/aftaler
    1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
    2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
    3. Forhåndsaftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
    4. Bestemmelser hvor der fx for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
    5. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode
2. Budgetmodel og effektiviseringer

6. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokalløn
7. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenue ved et større antal brugere/borgere eller omvendt
8. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
9. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. Man skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

§ 9 Det lokale økonomiske råderum

Stk. 1. Lokal løndannelse er en del af løndannelsen på CFD.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Stk. 2. Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, fx ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, innovation, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Stk. 3. Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løn kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Stk. 4. Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af budgettet og den valgte budgetmodel på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen på CFD.

Det påvirker råderummet, om ledelsen har mulighed for at overføre midler fra et budgetår til det næste og fra øvrig drift til løn, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

En åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til den lokale løndannelse.

Stk. 5. HU og lokal lønstatistik

HU-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i HU fx beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder CFD's prioritering af midler til lokal løn.

§ 10 Uenighed om lønaftaler

Stk. 1.

Såfremt der ikke ved den decentrale forhandling opnås enighed, kan en af parterne anmode om, at mægling/forhandling overgår til nærmeste højere lederniveau.

Stk. 2.

Løses uenigheden ikke kan mægling/forhandling overgå til direktøren for CFD og den forhandlingsberettigede organisation.

Løses uenigheden ikke ved mægling/forhandling jf. ovenstående, kan uenigheden søges løst ved et paritetisk sammensat nævn bestående af 2 medlemmer udpeget af den forhandlingsberettigede organisation og 2 medlemmer udpeget af CFD.

Stk. 3.

Såfremt der blandt medlemmerne af det paritetiske nævn ikke kan opnås flertal for afgørelsen i en konkret sag, udvides nævnet med en uvildig opmand, som udpeges af parterne i fællesskab. I tilfælde af fortsat uenighed bliver opmandens opfattelse herefter udslagsgivende.

Stk. 4.

Ved udvidelse af nævnet finder almindelig praksis vedrørende faglig voldgift anvendelse med de tillempelser, som følger af forholdets natur.

Stk. 5.

Opmanden træffer efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, afgørelse om fastsættelse og fordeling af sagens omkostninger, ligesom opmanden ved unødig trætte af nævnet kan pålægge en bod.

Stk. 6.

Endelig kan opmanden træffe afgørelse om, at en konkret sag afgøres ved skriftlig behandling.

Søborg, den 15. juni 2026

For CFD

Direktør Kurt Faber-Carlsen

Bestyrelsesforperson Anders Folmer Buhelt

For HK-Kommunal Hovedstaden

Faglig konsulent Birthe Ahn Axen

Bilag 1 Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Ja
10	Gruppeliv (04.74)	Ja	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Nej
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	Fravær af familiemæssige årsager. (05.13)	Ja	Ja[1]
22	CFD Seniorpolitik	Ja	Ja
24	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja

1 Kun omfattet af Kapitel 7 om omsorgsdage og Kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.