

Forbundet af kirke og kirkegårdsansatte har nu afsluttet OK 26 forhandlingerne med et resultat vi kan være stolte af, der var lidt over 4 millioner til varige lønforbedringer til graverne og kirkegårdslederne under FAKK` s område, og de 4 millioner kommer ud over resultatet fra de centrale forhandlinger om løn med staten. (CFU-forliget)

Vi har forbedret bundlønnen i løngruppe 1 for gravere med 5000 kr.

Vi har forbedret bundlønnen i løngruppe 2 for gravere med 7500 kr.

Vi har forbedret bundlønnen i løngruppe 1 for kirkegårdsledere med 19000 kr.

Vi har forbedret bundlønnen i løngruppe 2 for kirkegårdsledere med 22000 kr.

Vi har forbedret toppen i løngruppe 1 for kirkegårdsledere med 8000 kr.

Vi har forbedret rådighedsbeløbet for gravere med rådighedsbeløb 2 og 3 med 1400 kr.

Alle beløb er med virkning fra den 1. april 2027, og alle beløb er i 2012 niveau.

Vi har ændret tekster i organisationsaftalen for gravere, kirketjenere, kirkegårdsledere og store administrationschefer alle de steder hvor der var mulighed for misforståelser.

Ud over disse forbedringer kommer den centrale overenskomst på statens område med pæne lønstigninger over de næste 3 år, og en forbedring af muligheden for at passe sit syge barn, ved at der bliver indført en tredje barnets sygedag, og at den dag man henter sit barn i børnehaven eller skolen ikke tæller med.

I det sidste år af overenskomstperioden kommer der en fritvalgsordning på statens område, det har længe været et ønske fra flere fagforbund at vi kunne få denne mulighed også, blandet har flere medlemmer af FAKK ønsket dette.

Jeg kan på Forbundet af kirke og kirkegårdsansattes vegne klart anbefale at stemme ja til denne overenskomst (OK26)

Forbundsformand

John Lykkedal

Resultatpapir

Resultat af forhandlinger om fornyelse af cirkulære om organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirketjener, graver, kirkegårdsleder eller stor administrationschef pr. 1. april 2026 jf. pkt. 29 i CFU-forliget

By-, Land- og Kirkeministeriet og Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte og Danmarks Kirketjenerforening er enige om at forny cirkulære om organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirketjener, graver, kirkegårdsleder eller stor administrationschef bilag 1-8 per 1. april 2026 på følgende vilkår:

I.

Parterne er enige om at udvide dækningsområdet for kirketjenerne jf. protokollat for kirketjenerne § 1 jf. bilag 1 til resultatpapiret.

II.

Parterne er enige om at indføre en ny bestemmelse i organisationsaftalen vedrørende løst tilknyttede kirkefunktionærer, der påtager sig tjenester hen over året med varierende arbejdstider jf. bilag 2 til resultatpapiret.

III.

Parterne er enige om en sproglig præcisering af organisationsaftalens § 7, stk. 3 vedrørende lønforventningsafstemning jf. bilag 3 til resultatpapiret.

IV.

Parterne er enige om ændring af organisationsaftalens § 9, stk. 1 og stk. 4, så det klart fremgår, at begge forhandlingsparter kan anmode om at få videreført forhandlingen jf. bilag 4 til resultatpapiret.

V.

Parterne er enige om sproglig præcisering af organisationsaftalens § 17 stk. 2 og den dertil knyttede cirkulærebemærkning, så det fremgår, at merarbejde opgøres efter årsnorm og ikke efter kvartalsnorm jf. bilag 5 til resultatpapiret.

VI.

Parterne er enige om en sproglig præcisering i protokollat for kirkegårdsledere og store administrationschefer jf. § 2, nr. 5 om opgaver jf. bilag 6 til resultatpapiret.

VII.

Parterne er enige om at indføre ny tekst vedrørende obligatorisk uddannelse i forlængelse af den eksisterende cirkulærebemærkning til organisationsaftalens § 1, stk. 4, jf. bilag 7 til resultatpapiret.

VIII.

Parterne er enige om at forhøje intervallønsbunden for gravere i løngruppe 1 med kr. 5.000 (31.3.2012).

IX.

Parterne er enige om at forhøje intervallønsbunden for gravere i løngruppe 2 med kr. 7.500 (31.3.2012).

X.

Parterne er enige om at forhøje rådighedstillægget for overenskomstansatte og tjenestemandsansatte gravere med kr. 1.400 (31.3.2012).

XI.

Parterne er enige om at forhøje intervallønsbunden for kirkegårdsledere i løngruppe 1 fra kr. 311.973 til kr. 331.000 (31.3.2012).

XII.

Parterne er enige om at forhøje intervallønsbunden for kirkegårdsledere i løngruppe 2 fra kr. 342.920 til kr. 365.000 (31.3.2012).

XIII.

Parterne er enige om at forhøje intervallønstoppen for kirkegårdsledere i løngruppe 2 fra kr. 349.878 til kr. 357.878 (31.3.2012).

XIV.

Parterne er enige om at forhøje intervallønsbunden for kirketjenere fra kr. 255.000 til kr. 259.000 (31.3.2012).

XV.

Parterne er enige om at forhøje rådighedstillægget for overenskomstansatte og tjenestemandsansatte kirketjenere med kr. 1.500 (31.3.2012).

XVI. Udmøntning af midler

Udgiftskrævende ændringer har virkning fra 1. april 2027.


XVII. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for Finansministeriets endelige godkendelse af forhandlingsresultatet.

XVIII. Forbehold for resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg

Der tages såvel økonomisk som indholdsmæssigt forbehold for resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg.

København, den 1. april 2026



Danmarks Kirketjenerforening
Gert Rhinstrøm Schmidt



By-, Land- og Kirkeministeriet
Christina Isgaard



Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte
John Lykkedal



OK 26

**INFORMATIONSPJECE OM RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLE
FINANSMINISTERIET OG CFU**

Indholdsfortegnelse

3	Overenskomstresultatet 2026
5	Løn – forbedring af reallønnen
7	Nyt lønsystem – nye penge og bedre funktionalitet
8	Fritvalgs Lønkonto – øget fleksibilitet
9	Børns sygdom
	Forbedret barselsrettigheder
10	Forbedret vilkår for timelønsansatte
	Arbejds miljø – en række indsatser
11	Den statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres
12	Samarbejdssekretariatet og samarbejdsudvalg
	Tjenestemænd
13	Forenede Gruppeliv
	Honorering af over/-merarbejde for deltidsansatte
	Øvrige resultater

Overenskomstresultatet 2026

Kære medlem

En overenskomst starter og slutter hos jer medlemmer. Det er jeres hverdag, jeres løn og jeres arbejdsliv, det handler om, og nu er det jer der skal tage stilling til den 3-årige aftale, vi i CFU har indgået med Finansministeren.

Vi har forhandlet i en tid præget af usikkerhed, og midt i en alvorlig sikkerhedspolitisk situation. Det har krævet ansvar, prioriteringer og evnen til at stå sammen. Resultatet er ikke kommet af sig selv. Det er skabt i fællesskab og i solidaritet på tværs, med viljen til at finde løsninger der både styrker den enkelte og løfter helheden. Kort sagt: vi har insisteret på at OK26 skulle komme alle til gode.

Først og fremmest har vi sikret en reallønsudvikling for alle. Med generelle lønstigninger på 6,37 pct. får alle ansatte i staten et mærkbart løft. Samtidig er der afsat betydelige midler til udvikling af løn og vilkår i de enkelte overenskomster, samt

prioriteret øremærkede midler til den lokale løndannelse. Det bidrager til økonomisk tryghed i en usikker tid.

Med OK26 har vi også leveret noget nyt og efterspurgt: En statslig fritvalgsordning der giver jer frihed til at vælge det der passer til jeres liv, hvad enten det er mere i løn, mere frihed eller mere i pension. Det er et vigtigt skridt mod et mere moderne og attraktivt arbejdsliv i staten, som vi kan videreudvikle ved kommende overenskomster.

Samtidig har vi taget ansvar for helheden. Vi har prioriteret midler til at fastholde og rekruttere militært personel i Forsvaret, forbedret vilkårene for timelønnede under sygdom og barsel og styrket indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø, fordi et bæredygtigt arbejdsliv ikke er en luksus, men en nødvendighed når vi skal holde til et langt arbejdsliv.

I denne pjece kan du læse meget mere om resultaterne, herunder også om forbedrede barselsvilkår, barns tredje sygedag, en ekstra fleksibilitetsdags til midtergruppen samt styrkede vilkår for seniorer og meget mere. Det har ikke været nemme forhandlinger. Der har været modsatrettede interesser og hårde prioriteringer undervejs. Og ja, der er også områder, hvor vi ikke er i mål endnu. Arbejdstid er et af dem. Det vil blive et tema vi vil arbejde målrettet med frem mod OK29.

Tak til alle der har bidraget - forhandlere, OAO's medlemsorganisationer og ikke mindst jer medlemmer, som har givet os mandatet og retningen. Uden jer, intet resultat. Det her er en aftale, vi kan være stolte af. Den giver konkrete forbedringer her og nu, og den sætter retning for fremtiden.

Jeg anbefaler, at du stemmer ja til resultatet. Men vigtigst af alt: Brug din stemme. For det er i fællesskabet, vi skaber resultaterne.

Med venlig hilsen

Heidi Juhl Pedersen
Formand for OAO-Stat



Løn – forbedring af reallønnen

Generelle lønforhøjelser med en pæn reallønsstigning

Det samlede økonomiske resultat for de næste tre år er 8,70 %. Heraf udgør de generelle aftalte lønstigninger 6,80 %, hvilket er den lønstigning, du kan forvente at få i lønningsposen. Derudover skønnes reguleringsordningen i perioden at udmønte -0,63 % i generelle lønstigninger.

I samme periode er forventningerne til prisudviklingen 4,40 %.

For dig betyder det, at du med de aftalte generelle lønstigninger er sikret reallønnen, og med den skønnet udmøntning fra reguleringsordningen kan du endda også se frem til en pæn reallønsstigning.

I tabellen herunder kan du se, hvornår

lønstigningerne i 2026, 2027 og 2028 bliver udmøntet.

Udmøntning i OK26 i pct.	1.4.2026	1.8.2026	1.4.2027	1.1.2028	1.4.2028	I alt
Aftalte generelle lønstigninger	1,73 + 0,20 %	0,65 %	1,83 %		2,59 %	6,80 %
Skøn for reguleringsordningen	-0,64 %		0,05 %		-0,04 %	-0,63 %
De generelle lønstigning i alt	1,09 %	0,65 %	1,88 %	0,00 %	2,55 %	6,17 %
Særlige prioriteringer	0,21 %		0,22 %			0,43 %
Andre formål	0,07 %		0,77 %	0,36 %		1,20 %
Reststigning						0,90%
Resultat i alt	1,37 %	0,65 %	2,87 %	0,36 %	2,55 %	8,70 %

Note: Pr. 31. marts 2026 vil der ske en tekniske korrektion på 0,20 % af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026. Korrektionen ydes på baggrund af manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling.

Reguleringsordningen fortsætter

Reguleringsordningen fortsætter og sikrer, at lønudviklingen i staten følger den private lønudvikling. Herved sikres ansatte i staten en lønudvikling, som er parallel med den gennemsnitlige lønudvikling i det private.

Organisationspuljer / Organisationsforhandlinger

Der er pr. 1. april 2027 aftalt afsat 0,80 % af lønsummen til forbedringer af de enkelte organisationsaftaler. I de enkelte organisationsforhandlinger er der indgået aftaler, som afhængig af kravene og behovene på de enkelte overenskomstområder giver forbedringer af basislønninger, pensionsprocenten, særlige tillæg eller satser.

Særlig fokus på det militære personale i Forsvaret

Der er pr. 1. april 2026 enighed om at prioritere et målrettet lønløft til militært personel i Forsvaret. Lønløftet bidrager til at understøtte kampkraft og den store rekrutterings- og fastholdelsesopgave, som Forsvaret står over for i de kommende år. Parterne er enige om, at en forbedring af mulighederne for at rekruttere og fastholde militært personel er et vigtigt bidrag til at løfte dette ansvar. Midlerne understøtter rekruttering og fastholdelse af militært personel med udgangspunkt i "Forsvarsministeriets lønanalyse for militært ansatte - ansættelsesvilkår og incitamenter".



Nyt lønsystem – nye penge og bedre funktionalitet

Bedre funktionalitet

Det er aftalt, at forhandlinger om lokal løn skal finde sted mindst en gang årligt. Det sker på arbejdsgivers foranledning.

Det er en del af en god forhandlingsproces, at arbejdsgiver og de forhandlingsberettigede organisationer drøfter økonomien for den årlige forhandling. Derfor er det aftalt, at ledelsen skal tilvejebringe relevant lønstatistik materiale forud for de årlige lønforhandlinger, som fx kan være oplysninger om lønniveau og lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

For at skabe bedre rammer for lokallønsforhandlinger ved nyansættelser er det desuden aftalt, at forud for ansættelse af en medarbejder udleverer arbejdsgiver relevante oplysninger, herunder navn og kontaktoplysninger, til den

forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant. Parterne vil i perioden også videreudvikle funktionaliteten i loenoverblik.dk.

Endelig er det tydeliggjort i rammeaftale om nye lønsystemer, at den lokale løndannelse kan aftales for den enkelte medarbejder, for grupper af medarbejdere eller via forhåndsftaler.

Videreudvikling af ny løn

Lokal løndannelse er et vigtigt supplement til de centralt aftalte løndelev, og det er derfor afgørende, at den er velfungerende og videreudvikles.

Der afsættes som noget helt nyt 0,2 % i rammen til ny løn. Midlerne indgår i den statslige P/L-regulering. Finansministeriet forventer, at alle statslige arbejdspladser har fokus på at afsætte midler til den lokale løndannelse.

De 0,2 % er ikke en pulje og derfor hverken en top eller bund for den lokale løndannelse. Midlerne fortrænger ikke den lokale løndannelse, som allerede udmøntes på de statslige arbejdspladser. Vi forventer, at midlerne vil øge lokallønsandelen på de statslige arbejdspladser.

Fritvalgs Lønkonto – øget fleksibilitet

Med OK26 har overenskomstparterne taget de første skridt til en fritvalgsordning, som giver øget fleksibilitet til den enkelte ansatte for valg mellem løn, pension og frihed.

Fritvalgs Lønkontoen medvirker til at staten fortsat vil være en attraktiv arbejdsplads, der understøtter et fleksibelt arbejdsliv. Derfor er der pr. 1. januar 2028 enighed om at etablere en Fritvalgs Lønkonto.

Med etableringen af Fritvalgs Lønkontoen får den ansatte mulighed for at vælge mellem højere månedlig løn, højere pensionsindbetalinger eller mere frihed med midler fra Fritvalgs Lønkontoen.

Som noget nyt er der aftalt ret til en årlig fleksibilitetsdag fra og med det år, den ansatte fylder 41 år og til og med det år, hvor den ansatte fylder 61 år. Flexibilitetsdagen kan den ansatte anvende til eget formål.

Der er desuden aftalt at ansatte fra og med det år de fylder 62 år, nu har ret til 4 seniordage om året.

Desuden vil den ansatte kunne holde sin 6. ferieuge som hidtil.

Når der holdes fri, vil den ansatte kunne få udbetalt midler fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Ordningen er strikket sammen, så den enkelte medarbejder får en Fritvalgs Lønkonto, der vil indeholde værdien af eksisterende ordninger: De særlige feriedage, feriegodtgørelse, ferietillæg efter ferieloven og seniorbonus. Dertil er der aftalt ekstra midler på kontoen, så der er penge til at holde sin fleksibilitetsdag og seniordage.

Dagene kan konverteres til løn eller pension, hvis man ønsker det.

Aftalen om etablering af en Fritvalgs Lønkonto skal ses i sammenhæng med de forbedringer, der i øvrigt er aftalt for børnefamilier, se nedenfor

Frihedsrettigheder årligt:





Børns sygdom

Med CFU-forliget får statsansatte forældre ekstra muligheder for at blive hjemme med syge børn.

I dag har statsansatte mulighed for at holde fri med løn ved barns 1. og 2. sygedag.

Pr. 1. april 2026 er der nu mulighed for, at forældrene kan holde en ekstra barns sygedag ud over de eksisterende to dage. Dertil kommer, at "hjemkaldelsesdagen", altså den, hvor man bliver bedt om at hente det syge barn fra institutionen, fremover ikke tæller som 1. sygedag, men som "dag 0. De nye udvidet muligheder for at holde fri ved barns sygdom sker indenfor de gældende regler og rammer for frihed ved barns sygdom.

Forbedret barselsrettigheder

Der er aftalt en lang række af forbedringer i barselsaftalen, herunder en udvidelse af lønretten i forældreorlovsperioden udvides med 2 deleuger – fra 6 til 8 uger.

Herudover er der aftalt følgende forbedringer:

- Der etableres lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.
- Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold.
- Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed.
- Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn.
- Ret til sædvanligt pensionsbidrag i den retsbaserede forlængelse af forældreorloven.
- Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i barselsaftalen.

Forbedret vilkår for timelønsansatte

På OAO's område er parterne enige om at forbedre vilkårene for ansatte pr. 1. april 2027, der hidtil har været ansat på timeløn i en periode på op til 12 måneder, således de som udgangspunkt fremover ansættes på månedsløn ved ansættelsens begyndelse.

Med overgangen til ansættelse på månedsløn følger retten til løn under sygdom, barsel og de særlige feriedage.

Arbejds miljø – en række indsatser

I CFU-forliget er der også indgået en række aftaler og indsatser, som vil kunne medvirke til at forbedre arbejdsmiljøet på statens arbejdspladser:

- Samarbejdsudvalget skal systematisk drøfte arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress.
- En revision af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (Flipa 2.0).
- En konference om psykisk arbejdsmiljø for arbejdsleder, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

Vi er også enige om, at vi i perioden vil afdække muligheder og barrierer ved at etablere et samarbejde mellem ansættelsesmyndighederne og pensions selskaberne, hvor pensions selskabernes tilbud til sygemeldte medarbejdere kan bringes i spil.



Den statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres

Parterne er enige om at videreføre Kompetencesekretariatet og Den Statslige Kompetencefond, der har fokus på individuelle kompetencegivende forløb.

Det har været et krav for OAO-Stat, at det inden for OAO's fondsområde sikres, at medarbejdere målrettet tilbydes et løft i de almene kompetencer og/eller et reelt kompetenceløft til faglært niveau. Der er derfor aftalt at videreføre de 2 særlige OAO-indsatser: "Fra ufaglært til faglært" og "Kompetencer for livet".

Desuden er parterne enige om justeringer af aftalen om

kompetenceudvikling, så det nu fremgår, at den ansattes udviklingsmål, skal omsættes i konkrete udviklingsaktiviteter.

Endelig er der enighed om afdækning af en ny indsats, der sætter fokus på den tillidsbaseret opgaveløsning. Parterne har derfor aftalt et pilotprojekt om "tillidsbaseret opgaveløsning på statslige arbejdspladser".

Nøgleprincippet for indsatsen er at sætte medarbejdernes selvbestemmelse og faglige skøn i centrum, sikre kvaliteten i opgaveløsningen samt fremme dialog mellem leder og medarbejder.

Samarbejdssekretariatet og samarbejdsudvalg

Parterne har aftalt at videreføre det partsfælles sekretariat, Samarbejdssekretariatet.

For at styrke rammerne og processen ved uoverensstemmelser og brud på samarbejdsaftalen er parterne enige om at ændre procedure for klageproces i Samarbejdsnævnet.

Parterne er desuden enige om, at:

- Samarbejdssekretariatets kursustilbud udvides med målrettet uddannelse for ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget.
- Vejledningen om ledelsens informationspligt opdateres i forhold til ledelsens informationspligt ved beslutninger om indførelsen og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, herunder teknologier som kan anvendes til overvågning af medarbejdere, logning mv.

Tjenestemænd

Parterne er enige om med virkning pr. 1. januar 2027, at ændre optjeningen af engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder fra kvartalsvis til månedsvis optjening.

Parterne er desuden enige om i perioden at afdække muligheden for, at engangsbeløbet bliver til et pensionsbidrag, som indbetales til tjenestemandens supplerende pensionsordning, når tjenestemanden har optjent 37 års pensionsalder.

Endelig er parterne enige om, at afskaffe pligtig afgangsalder for militære tjenestemænd. De hidtidige regler ved afsked på grund af pligtig afgangsalder opretholdes dog og de nugældende førtidspensionsfradrag fortsætter uændret.

Forenede Gruppeliv

Børnesummen ved død forhøjes med virkning pr. den 1. april 2026 fra 30.000 kr. til 50.000 kr. med virkning for dødsfald, der indtræffer 1. april 2026 eller senere.

Forsikringssummen ved kritisk sygdom for børn forhøjes ligeledes fra 50.000 kr. til 100.000 kr. med virkning for dækningsberettiget kritisk sygdom, der diagnosticeres den 1. april 2026 eller senere. Aldersgrænsen for dækning ved kritisk sygdom for børn forhøjes fra 18 til 24 år.

Honorering af over/-merarbejde for deltidsansatte

Som en konsekvens af voldgiftsrettens dom af 4. februar 2026 på statens område, har parterne aftalt at forskelsbehandling af honorering af over/-merarbejde for deltidsansatte skal håndteres og implementeres både bagudrettet og fremadrettet.

På det kommunale og regionale område er det ved OK26 aftalt, at de relevante arbejdstidsbestemmelser ændres således at deltidsansatte, der arbejder udover den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidsbetaling på samme måde som fuldtidsansatte.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har meddelt, at den konkrete løsningsmodel – fx en model som på det kommunale/regionale område - afventer en ny regering.

Øvrige resultater

CFU-forliget indeholder også en række øvrige forbedringer:

- Der afsættes flere midler til en udviklingsfond til at understøtte den danske model på det statslige område.
- Aftalen om jubilæumsgratiale moderniseres.
- Parterne er enige om i perioden at arbejde med udvikling og forenkling af statens overenskomst og aftaler.
- Ændring fra bod til godtgørelse ved manglende overholdelse af reglerne om ugentlig arbejdstid (48-timers reglen).



OK26

INFORMATIONSPJECE OM RESULTATET AF FORHANDLINGERNE
MELLEM FINANSMINISTERIET OG CFU

Udgivet af Offentligt Ansattes Organisationer (OAO)

Ansvarshavende redaktør: Jan Erik Rasmussen

Omslag og layout: OAO

Publikationen kan hentes digitalt på

Offentligt Ansattes Organisationers hjemmeside: www.oao.dk

Islands Brygge 32 D
DK-2300 København K
Tlf. 33701300
E-mail oao@oao.dk
www.oao.dk