

OK26



- det samlede forlig på det statslige område

Siden nytår er der blevet forhandlet overenskomster for de kommende tre år på hele det offentlige område, det vil sige det kommunale, regionale og statslige område.

På de følgende sider kan du læse hovedstyrelsens anbefaling af forliget på det statslige område samt en gennemgang af hovedindholdet i den samlede aftale.

Aftalerne er sendt til afstemning blandt medlemmerne af de offentligt ansattes organisationer. Bagerst i hæftet kan du læse mere om, hvordan afstemningerne foregår i Danmarks Lærerforening.



En samlet hovedstyrelse anbefaler at stemme ja

Kære medlem på en statslig arbejdsplads

Din nye overenskomst for de næste tre år er nu på plads. Det er en god aftale, der rummer vigtige fremskridt, og som en samlet hovedstyrelse anbefaler at stemme ja til – uden at det er et udtryk for, at vi fik alle vores ønsker indfriet.

Med den nye overenskomst skaber vi dels en række forbedringer her og nu, som du kan læse mere om nedenfor, og samtidig lægger vi nogle vigtige spor ud for det arbejde, vi har foran os.

Lønløft til alle grupper

Aftalen indeholder først og fremmest en række forbedringer af din løn. Det er – og har altid været – vores overordnede mål at sikre kollektive lønstigninger, der giver en reallønsforbedring for alle, og det er vi lykkedes med i aftalen.

Udfoldningen af lønresultaterne for de forskellige grupper kan ses i den følgende tekst i dette indstik.

Målet har været, at alle medlemsgrupper vil kunne mærke et lønløft, og det er vi nået i mål

med. Det er vi særdeles godt tilfredse med, da kollektive reallønsforbedringer virkelig betyder noget i en tid, hvor priserne på fødevarer og energi er høje og usikre.

Luft til børnefamilierne

Børnefamilierne får en tiltrængt håndsrækning, idet vi indfører barnets 0. og 3. sygedag. Det er en markant forbedring af den kollektive ordning, som de færreste havde regnet med, at vi kunne komme igennem med.



**Gordon Ørskov
Madsen**



Niels Jørgen Jensen



Charlotte Holm



Dorte Krejlgaard



Henrik Juul Nielsen



Jacob Svejstrup



Katrine Fylking



**Kim Kirkegaard
Zachariassen**



**Kristoffer Høyrup
Sørensen**



Lars Busk Hansen

Vi ser det som et betydningsfuldt resultat, som vi i fremtiden vil se tilbage på som en sejr for fagbevægelsen ved OK26. Dét, at man fremover kan være hjemme med sine syge børn på hjemkaldelsesdagen og de følgende tre dage, vil gøre en stor forskel for de mange medlemmer, der i dag har svært ved at få hverdagen til at hænge sammen, når børnene bliver syge.

Samtidig forbedrer vi barselsrettighederne med få, men vigtige ændringer for dem, som er omfattet. Det gælder blandt andet soloforældre og forældre til hospitalsindlagte børn, og det gælder yderligere lønret til deling mellem forældrene. Det er små justeringer i det samlede billede, men for de berørte vil det have stor betydning.

Frit valg

Med den aftalte fritvalgsordning får den ansatte mulighed for valg mellem løn, pension og frihed. Som led i fritvalgsordningen er der aftalt en særlig fritvalgsdag for ansatte, der er mellem 41 år og 61 år, og som den enkelte kan vælge at bruge på frihed, løn eller pension. Derudover er der aftalt to ekstra seniordage for ansatte, der er 62 år eller derover, så de fremover har ret til fire seniordage – noget, vi kun er kommet igennem med for medlemmerne i staten.

Arbejdstid: Små skridt i den rigtige retning

Arbejdstid og arbejdsmiljø er enormt vigtige temaer for os, da behovet for forbedringer er stort.

Resultatet løser ikke udfordringerne med arbejdsmiljøet her og nu, og vi kom ikke så langt, som vi havde forhåbninger om. Det er vigtigt at sige klart. Vi er ikke i mål – men vi har sikret nogle skridt, der forpligter arbejdsgiver, og som kan bruges i det videre arbejde.

Der er blandt andet opnået en forpligtelse til, at ledelsen på arbejdspladser omfattet af A21 er forpligtet på at drøfte med tillidsrepræsentanten, hvordan skolen tilrettelægger introduktion for nyansatte lærere.

Derudover styrkes kravene til gennemsigtighed og planlægning. Flere opgaver skal beskrives tydeligere i skole-/institutionsplanen – herunder forberedelse og fælles forberedelse, skole-hjem-samarbejdet (på grundskoleområdet) og 'arbejdet med elevernes deltagelsesmuligheder'.

Samtidig lægges der op til en stærkere lokal dialog om sammenhængen mellem tid og opgaver. Hvis en lærer oplever, at balancen skrider i løbet af året, skal det drøftes.

Det ændrer ikke øjeblikkeligt på, at mange medlemmer oplever et alt for stort arbejdspress. Men det er skridt, som skal bruges i det videre

arbejde for at opnå de arbejdsmiljøforbedringer, der er nødvendige.

Dét, vi ikke fik – og dét, vi fik forhindret

Der har været mange bump på vejen både frem mod OK26 og under forhandlingerne, og det har til tider været svært at finde fælles fodslag – både med arbejdsgiver og internt i fagbevægelsen.

Soldaterløn, deltidsdom og forskellige ønsker til fritvalg og lokal løn er blot nogle af de svære temaer, vi har skullet finde enighed om.

Vi er endt med nogle kompromiser. Vi ønskede eksempelvis at holde 'barn syg' ude af en fritvalgsordning, fordi børns sygdom ikke er et anliggende for den enkelte at løse, men en forpligtelse for fællesskabet. Det er vi lykkedes med.

Afstemningen er åben

Det samlede resultat skal nu til vejledende afstemning blandt medlemmerne. Afstemningen løber fra den 10. til den 22. april.

Når du som medlem skal stemme, er det vigtigt at se på det samlede resultat. Der er ikke tale om et resultat, der løser alle udfordringer, men det er et godt resultat, der i sin helhed giver forbedringer her og nu, og som styrker grundlaget for foreningens videre arbejde – både ved forhandlingsbordet og i det politiske arbejde.



Lars Søtoft Buur Holmboe



Mads Lerche Møller



Marianne Giannini



Morten Refskov



Niels Lynnerup



Per Lundsgaard Breckling



Regitze Flannov



Sanne Weisbjerg Vilstrup



Thomas Andreasen



Tine Agenskov

Staten

I dette afsnit beskrives, hvad der gælder for dig, alt efter hvilken organisationsaftale du er ansat på.

LØN

Der er ved OK26 aftalt en samlet økonomisk ramme på 8,7 % i den treårige overenskomstperiode. Hertil skal lægges en teknisk korrektion på 0,2 %¹.

Den samlede ramme for overenskomstperioden omfatter:

- Generelle lønstigninger i den treårige overenskomstperiode på i alt 6,37 % inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.
- 0,84 % som er aftalt anvendt ved de såkaldte organisationsforhandlinger mellem Lærernes Centralorganisation og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.
- Særlige puljer til lokal løndannelse og militæret.
- En skønnet reststigning i overenskomstperioden på samlet 0,9 %.

Ved aftaleindgåelsen vurderes de 6,37 % i generelle lønstigninger at give en reallønsudvikling på 1,97 % i overenskomstperioden.

Reguleringsordningen er aftalt videreført. På den måde sikres det, at ansatte i staten stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen betyder, at hvis lønudviklingen på det private arbejdsmarked bliver større eller mindre end forudsat i perioden, reguleres de generelle lønstigninger i staten efterfølgende.

¹ Den samlede statslige ramme for overenskomstforhandlingerne er lavere end rammen på det kommunale område. Dette skyldes, at der ved OK24 blev aftalt en ultimoforhandling pr. 1. november 2025, der havde til formål at opgøre lønudviklingen i forhold til den private lønudvikling forud for OK26-forhandlingerne.

Resultatet af ultimoforhandlingen på det statslige område var en ekstraordinær generel lønstigning på i alt 1,11 %, hvorimod resultatet på det kommunale område var en del mindre, nemlig generelle lønstigninger på i alt 0,54 %. Årsagen til de forskellige resultater er ret teknisk og handler om, hvilke kvartaler man har aftalt anvendt ved sammenligningen af lønudviklingen.

De konkrete udmøntninger fra ultimoforhandlingen betød, at der på det statslige område blev fremskyndet en større del af de generelle lønstigninger, end tilfældet var på det kommunale område. Dette er forklaringen på, hvorfor der er aftalt forskellige rammestørrelser ved OK26.

Sådan kommer lønstigningerne

Lønstigningerne kommer drypvis gennem hele overenskomstperioden. I skemaet nedenfor kan du se, hvornår og hvor meget lønnen stiger.

1. april 2026	1,29 % som generel lønstigning
1. august 2026	0,65 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. april 2027	1,88 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen Lønforbedringer for enkeltgrupper (i alt 0,84 %) – se nedenfor
1. april 2028	2,55 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen

Danmarks Lærerforening og Lærernes Centralorganisation har indgået aftale om at anvende 0,84 % af lønsummen på at sikre yderligere reallønsfremgang i perioden for alle medlemmer. Du kan se de resultater, der er opnået ved organisationsforhandlingerne, længere nede i dokumentet.

Den lokale løndannelse

Det er aftalt at øge den lokale løndannelse ved at afsætte 0,2 % fra den økonomiske ramme til forhandling mellem de lokale parter på de statslige skoler og institutioner. Midlerne udmøntes den 1. april 2027 og er et supplement til den lokale løndannelse, som allerede udmøntes på arbejdspladserne. Det forventes derfor, at midlerne samlet set vil øge lokallønsandelen på tværs af de statslige arbejdspladser i overenskomstperioden.

Det er ledelsens ansvar at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. De lokale lønforhandlinger skal på arbejdsgivers foranledning finde sted mindst én gang om året, og ledelsen skal tilvejebringe relevant lønstatistisk materiale til brug for forhandlingerne.

Overenskomstparterne vil følge anvendelsen af lokallønsmidlerne. Såfremt der sker en mindre lokal lønudvikling end forventet i overenskomstperioden, forhandler parterne denne udvikling ved den førstkommande overenskomstfornyelse.

FRITVALGSORDNING

Den 1. januar 2028 træder en ny fritvalgsordning i kraft på det statslige arbejdsmarked. Hensigten med ordningen er, at den skal skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for valg mellem løn, pension og frihed. Fritvalgsordningen består af en Fritvalgs Lønkonto og en pulje af fridage.

Den ansatte kan vælge at få Fritvalgs Lønkontoen udbetalt løbende som løn, indbetalt til sin pensionsordning eller udbetalt i forbindelse med afholdelse af frihed. Det er også muligt at vælge en fordeling af pension og løn. Hvis der er midler tilbage på kontoen, når året er omme, udbetales beløbet automatisk.

Inden den 1. oktober hvert år skal den ansatte vælge, hvordan Fritvalgs Lønkontoen i det kommende kalenderår skal anvendes. Undlader den ansatte dette, så indsættes midlerne på Fritvalgs Lønkontoen og udbetales løbende med den ansattes løn. Dog opspares de 2,60% af det forgangne kalenderårs løn til brug i forbindelse med frihed eller udbetaling ved årets udløb..

Der er to løbende indbetalinger til Fritvalgs Lønkontoen. En årlig indbetaling på 2,60 % af det forgangne kalenderårs løn, og en månedlig indbetaling på 2,30 % af månedslønnen. Disse indbetalinger består af værdien af 6. ferieuge og det særlige ferietillæg. For ansatte, der har ret til seniordage, indbetales månedligt 1 % af månedslønnen til Fritvalgs Lønkontoen. Der er altså ikke tale om en ny finansiering af kontoen gennem OK26.

Ud over midler til løn eller pension indeholder fritvalgsordningen også retten til frihed. Alle har ret til 5 dages frihed uden løn. Hermed overføres retten til 6. ferieuge til fritvalgsordningen. Herudover er der forhandlet yderligere frihed i form af 1 fritvalgsdag fra det kalenderår, hvor man fylder 41 år, til og med det kalenderår, hvor man fylder 61 år. Seniorer får yderligere 2 seniordage og har dermed 4 seniordage fra det år, man fylder 62.

Når det er anført, at de ovenstående fridage er uden løn, så skyldes det, at det står den ansatte frit for, hvordan midlerne på Fritvalgs Lønkontoen udbetales. Det er fx muligt ikke at få en månedlig fast udbetaling af løn eller pension. I stedet kan det vælges, at der trækkes penge ud af kontoen med et valgfrit beløb, når der aktuelt holdes fri. På den måde vil den ansatte ikke opleve lønnedgang i forbindelse med fridage.

Når ordningen træder i kraft, erstatter den opsparingskontoen, der blev indført ved OK24, hvor man kunne opspare 6. ferieuge og ikke-afviklet afspadsering. Fritvalgsordningen viderefører muligheden for at opspare op til 15 dages frihed.

BARNES SYGDOM

For at styrke balancen mellem arbejdsliv og familieliv udvides den eksisterende mulighed for tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn til at omfatte barnets tredje sygedag samt hjemkaldelsesdagen, hvis barnet bliver sygt i løbet af arbejdsdagen.

Det er fortsat en betingelse for tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn, at barnet er under 18 år og er hjemmeboende, at fraværet er nødvendigt af hensyn til barnet, og at forholdene på tjenestestedet tillader det.

Forbedringerne har virkning fra den 1. april 2026.

BARSEL

Der er aftalt en række forbedrede barselsvilkår.

Den fælles lønret i forældreorlovsperioden udvides med 2 uger til deling mellem forældrene. For eneforældre, som ikke bor sammen med den anden forælder, og som har eneforældremyndighed over barnet, forøges lønretten med 10 uger, så de sidestilles lønmæssigt med solo-forældre. Retten til sædvanligt pensionsbidrag under ulønnet orlov udvides til at omfatte retsbaseret forlængelse af orloven i op til 46 uger.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer får en øremærket ret til orlov med sædvanlig løn svarende til en forælder, når de får overdraget fravær med barselsdagpenge. Desuden får far/medmor og sociale forældre ret til fravær med løn inden for de første 10 uger efter fødslen, hvis mor overdrager barselsdagpenge for perioden. En social forælder er en person, der har en forældrelignende relation til barnet, men ikke er barnets juridiske forælder. Det kan være en juridisk forælders ægtefælle eller samlever i et ægteskabs-lignende forhold, en kendt donor til barnet eller en kendt donors ægtefælle/samlever.

Der er desuden aftalt forbedrede rettigheder i forbindelse med andet fravær af familiemæssige årsager. Ved børns hospitalsindlæggelse kan far/medmors ret til fravær med sædvanlig løn i de første 2 uger efter fødslen/modtagelsen forlænges tilsvarende, hvilket lignestiller forældrenes ret til løn ved børns indlæggelse. For begge forældres vedkommende sidestilles tidligt hjemmeophold med hospitalsindlæggelse. Der indføres ret til sædvanlig løn under sorgorlov i 12 uger til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn, hvis barnets anden forælder dør. Det er en forudsætning, at lovforslaget om retten til denne type sorgorlov vedtages i perioden, og ændringen har virkning for forældre til børn under 18 år, hvor barnets anden forælder dør 1. januar 2027 eller senere.

Administrationsgrundlaget om surrogasi implementeres i den statslige barselsaftale, så surrogatforældre og surrogatmødre omfattes af aftalen.

Ændringerne har virkning for forældre/adoptanter til børn, der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere, medmindre andet er angivet ovenfor.

GRUPPELIV

Der er aftalt forbedringer i gruppelivsftalerne. Børnesummen ved død forhøjes til 50.000 kr. med virkning for dødsfald, der indtræffer 1. april 2026 eller senere. Samtidig forhøjes forsikringssummen ved kritisk sygdom for børn til 100.000 kr., og aldersgrænsen for dækning ved kritisk sygdom for børn forhøjes til 24 år.

ARBEJDSMILJØ

Der er enighed om, at arbejdsmiljø og især forebyggelse af arbejdsrelateret stress skal være et særligt fokusområde i den kommende overenskomstperiode. Målet er at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø og et langt og godt arbejdsliv for de ansatte.

De lokale samarbejdsudvalg skal systematisk drøfte arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress. Drøftelserne skal omhandle:

1. hvordan skolen/institutionen kan udvikle og fastholde en sund arbejdskultur, og
2. hvordan man kan sætte tidligt ind for at forebygge stress hos den enkelte medarbejder.

Det lokale arbejde med stressforebyggelse vil blive understøttet af en særlig partsfælles indsats i overenskomstperioden. Indsatsen vil være forankret i Det Centrale Samarbejdsudvalg og blive implementeret af Samarbejdssekretariatet.

KOMPETENCEFONDEN OG KOMPETENCESEKRETARIATET

Det er aftalt, at Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet videreføres i den kommende overenskomstperiode. Overenskomstparterne og Kompetencesekretariatet vil gennemføre en række besøg på statslige arbejdspladser for at afdække, hvordan der lokalt arbejdes med kompetenceudvikling i relation til AI. Erfaringerne vil danne grundlag for videreudvikling og kvalificering af Kompetencesekretariatets rådgivningsaktiviteter.

ARBEJDSSTID FOR LÆRERE/UNDERVISERE

I Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten – A21 – er der aftalt ændring af § 5, stk. 2 om skoleplanen. Det betyder en ny forpligtigelse til at beskrive indholdet af flere opgaver:

- Fælles forberedelse
- Skole-hjem-samarbejde på grundskoleområdet
- Arbejdet med elevernes muligheder for at deltage i undervisningen.

Indholdet i opgaverne 'individuel forberedelse' og 'klasselærer/kontaktlærer' skal fortsat beskrives.

Desuden skal skoleplanen indeholde en beskrivelse af, hvordan forudsat og uforudsat lærerfravær ved intern vikardækning håndteres.

Ændringerne vedrørende skoleplanen er gældende for normperioden skoleåret 2027/2028 og kalenderåret 2027, hvis normperioden følger kalenderåret.

Parterne har tidligere i fællesskab udarbejdet en FAQ, som er fælles fortolkningsbidrag til aftalen. Der er aftalt en udvidelse af FAQ'ens spørgsmål 8 om opgaveoversigten, hvor det er præciseret, at der skal være en forventningsafstemning i forhold til opgavernes indhold, herunder ift. individuel forberedelse og fælles forberedelse samt andre opgaver. Det kan fx være opgaver som klasselærer/kontaktlærer, beskrivelse af skole-hjem-samarbejde på grundskoleområdet samt arbejdet med elevernes mulighed for at deltage i undervisningen.

NYANSATTE LÆRERE A21

De centrale parter udarbejder, i forlængelse af § 12 i A21 om nyansatte lærere, et fælles procesværktøj for at understøtte skoler/institutioners arbejde med at sikre en god introduktion for nyansatte lærere. Procesværktøjet udarbejdes i overenskomstperioden.

Skolelederen drøfter med tillidsrepræsentanten, hvordan skolen tilrettelægger introduktion for nyansatte lærere.

ORGANISATIONSaftalerne

Følgende resultater er opnået ved de enkelte organisationsforhandlinger og udmøntes den 1. april 2027.

Lønforbedringer herunder kommer oven i de 6,37 % i generelle lønstigninger.

Medmindre andet er noteret, er tallene pr. måned i niveau 31/3-2029.

Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler

Midlerne fra organisationspuljen er brugt på lønstigninger på alle basisløntrinene.

Derudover er der aftalt en kapitalisering af alenepraktik-tillægget fra den tidligere praktikaftale og timetillægget for specialundervisning og støtteundervisning i dansk for tosprogede elever. Værdien af tillægge- ne er lagt oven i basisløntrinene og gjort pensionsgivende.

Alenepraktik-tillægget var et tillæg, som den ansvarlige lærer i den gamle praktikaftale fik, når en lærerstuderende var i alenepraktik. Tillægget er kapitaliseret, da denne praktik ikke findes længere.

Den ordning, der i dag danner grundlag for udbetaling af specialundervisningstillægget, ophører fra skoleåret 27/28. Det er endnu ikke afklaret, hvordan ordningen kommer til at se ud fremadrettet, men det forventes, at enkeltelevstøtten, som den ser ud i dag, vil ophøre. Derfor er timetillægget kapitaliseret med virkning fra den 1. april 2027.

Derudover er der aftalt en forenkling af tillægsstrukturen, som betyder, at OK 08-tillægget, OK 13-tillægget og OK 24-tillægget alle er lagt



oveni basisløntrinene. OK 08-tillægget er samtidig gjort pensionsgivende.

Lærer	Årligt grundbeløb på basisløn	Stigning pr. måned ekskl. pension	Stigning pr. måned inkl. pension
Trin 1	3.102	343	502*
Trin 2	3.102	343	554*
Trin 3	3.102	343	554*
Trin 4	4.098	454	532

*Højere pensionsindbetaling end trin 4, da OK 08-tillægget gøres pensionsgivende for trin 1-3.

Udover forbedringerne af basisløntrinene er det aftalt, at grænserne for udbetaling af undervisningstillæg fremadrettet skal beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden. Ændringen sker pr. 1. august 2026 og vil betyde, at mange deltidsansatte vil modtage et større undervisningstillæg end tidligere.

Det er endvidere aftalt, at de igangværende drøftelser mellem overenskomstparterne om tillæg og hviletid på kombinerede frie fagskoler og efterskoler skal afsluttes inden udgangen af juni 2026.

Ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder SOSU-skoler)

Der indføres fra 1. april 2027 et basisløntrin 4, således at lønforløbet udvides med fire år. Basisløntrin 4 kommer i provinsen til at ligge på kr. 338.050 (2012-niveau) og i hovedstaden på kr. 343.162 (2012-niveau). Ansatte indplaceret på basisløntrin 4 får samme undervisningstillæg efter § 4, som ansatte på basisløntrin 3, dvs. kr. 24.400 årligt (2012-niveau). Basisløntrin 3 er på hhv. kr. 331.990 (2012-niveau) i provinsen og kr. 337.102 (2012-niveau) i hovedstaden.

Godtgørelsen efter § 10, stk. 1 på kr. 39,32 (2012-niveau) for hver undervisningstime en lærer underviser over 21 timer om ugen udgår og provenuet for godtgørelsen lægges på det nye basisløntrin 4.

	Årligt grundbeløb over basistrin 3	Stigning pr. måned ekskl. pension	Stigning pr. måned inkl. pension
Nyt basisløntrin 4	6.060	671	794

Godtgørelsen i § 10, stk. 2 for at undervise ud over 660 timer om året fortsætter. Det samme gør godtgørelsen i § 9 for i en tre-ugers sammenhængende periode at undervise mere end 70,5 timer. Disse godtgørelser bliver fremadrettet forholdsmæssige for deltidsansatte, så fx en ansat på 30 timer om ugen ikke skal nå op på 660 timer i normperioden for at få godtgørelsen efter § 10, stk. 2; men blot komme over 535 timer.

Der igangsættes et periodeprojekt frem mod overenskomstforhandlingerne i 2029 om vilkår for ledere på SOSU-skoler.

Ansatte i staten med en læreruddannelse

Der er aftalt en forhøjelse af tillægget i § 3, stk. 2 med 3.502 kr. i årligt grundbeløb.

	Årligt grundbeløb	Stigning pr. måned ekskl. pension	Stigning pr. måned inkl. pension
Tillægsforhøjelse af § 3, stk. 2	3.502	388	456

Lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling

Basislønnen for lærere, børnehaveklasseledere og undervisningskonsulenter hæves med 3.698 kr. i grundbeløb.

	Årligt grundbeløb på basisløn	Stigning pr. måned ekskl. pension	Stigning pr. måned inkl. pension
Basisløn hæves	3.698	409	481

Derudover er det aftalt, at grænserne for udbetaling af undervisningstillæg fremadrettet skal beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden. Denne ændring sker pr. 1. august 2026.

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed

§ 4 ændres, så basislønnen i løngruppe 2 forhøjes til kr. 319.993 (niveau 31. marts 2012). Nuværende niveau er kr. 316.608 (niveau 31. marts 2012).

	Årligt grundbeløb på basisløn	Stigning pr. måned ekskl. pension	Stigning pr. måned inkl. pension
Løngruppe 2	3.385	375	440

Treklangen for pædagogiske konsulenter, specialkonsulenter, undervisningskonsulenter, undervisningsinspektører og chefkonsulenter i Børne- og Undervisningsministeriet

Basislønnen hæves:

	Årligt grundbeløb på basisløn	Stigning pr. måned ekskl. pension	Stigning pr. måned inkl. pension
Pædagogisk konsulent	3.250	360	423
Specialkonsulent	3.340	370	435
Chefkonsulent	3.573	396	466



Undervisningskonsulenter og tegnsprogskonsulenter ved tegnsprogs- og skrivetolkeuddannelsen ved KP

Basislønnen hæves:

	Årligt grundbeløb på basisløn	Stigning pr. måned ekskl. pension	Stigning pr. måned inkl. pension
Trin 1	1.168	129	152
Trin 2	1.168	129	152
Trin 3	1.168	129	152
Trin 4	1.168	129	152
Trin 5	1.168	129	152
Trin 6	1.168	129	152
Trin 7	1.168	129	152
Trin 8	3.042	337	395
Tegnsprogsassistenter - første år	1.168	129	152
Tegnsprogsassistenter - efter første år	1.168	129	152

Visse konsulenter/pædagogiske konsulenter ved professionshøjskoler og aftale for visse tjenestemandsansatte konsulenter/tjenestemandsansatte pædagogiske konsulenter ved professionshøjskoler

Basislønnen hæves:

	Årligt grundbeløb på basisløn	Stigning pr. måned ekskl. pension	Stigning pr. måned inkl. pension
Basisløn	3.108	344	404

Vejledere ved Studievalg Danmark og Kriminalforsorgens institutioner

Basislønnen hæves:

	Årligt grundbeløb på basisløn	Stigning pr. måned ekskl. pension	Stigning pr. måned inkl. pension
Trin 1	2.332	258	306
Trin 2	2.561	284	336
Trin 3	2.822	312	370

Tillægsforhøjelse af § 4:

	Årligt grundbeløb på basisløn	Stigning pr. måned ekskl. pension	Stigning pr. måned inkl. pension
Tillægsforhøjelse § 4	500	55	66



Urafstemning om OK26

Fra 10. til 22. april kan du stemme om OK26.

Der afholdes en urafstemning om det kommunale og regionale resultat samt en vejledende afstemning for medlemmer ansat på statens område om det statslige resultat.

Den vejledende afstemning for medlemmer ansat på statens område skal vejlede hovedstyrelsens repræsentanter i Lærernes Centralorganisations forretningsudvalg i forhold til Lærernes Centralorganisations stillingtagen og dernæst CFU's samlede stillingtagen til resultatet. Den endelige stillingtagen til resultatet på det statslige område offentliggøres hurtigst muligt herefter.

Hvem har stemmeret?

Stemmeberettigede er alle almindelige medlemmer.

Medlemmer af Skolelederforeningen og grupper af almindelige medlemmer, som ikke er omfattet af aftalefornyelserne, har ingen stemmeret. Disse grupper udgøres af:

- a) medlemmerne af IMAK,
- b) medlemmerne i fraktion 5,
- c) medlemmer ansat i selvejende eller private institutioner/firmaer med særskilt overenskomst med foreningen,
- d) medlemmer, som er tjenestemandspensionister efter den statslige tjenestemandspensionslovs regler,
- e) medlemmer, som er pensionister efter overenskomstansættelse i en kommune.

Stemmeberettigede ved den vejledende urafstemning på statens område er de af foreningens medlemmer, som er ansat efter en statslig aftale. Det gælder for eksempel medlemmer ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger, medlemmer ved SOSU-skoler og medlemmer ved Røde Kors.

Sådan stemmes der

Når valget starter, udsender Danmarks Lærerforening en mail til alle stemmeberettigede med link til afstemningen. Man skal blot trykke på linket og følge vejledningen. Der er mulighed for enten at stemme ja eller nej til overenskomstresultatet. Man kan ikke stemme blankt.

Der vil i valgperioden blive udsendt en påmindelse via mail eller sms til de stemmeberettigede, der endnu ikke har stemt. Der vil også blive informeret om afstemningen på de sociale medier, i nyhedsbreve og på hjemmesiden.

Har en stemmeberettiget ikke modtaget en mail, kan medlemmet være registreret med en forkert mailadresse i foreningens medlemssystem. Det vil derfor også være muligt at stemme via hjemmesiden ved at bruge MitID. Der vil være en henvisning på forsiden af dlf.org.

Hvis et medlem mener at være stemmeberettiget, men ikke har modtaget en mail eller ikke kan afgive sin stemme via hjemmesiden, kan det også skyldes, at vores oplysninger om medlemmets ansættelsesforhold ikke er korrekte. Kontakt da foreningens medlemsservice i åbningstiden mandag til torsdag klokken 9-15.30 og fredag klokken 9-14.30 på telefon 3369 6300.

