

# Forhandlingsresultat på det kommunale område

Hovedelementerne i det 2-årige forlig på det kommunale område, som IDA og Landinspektørforeningen er omfattet af:

Stigning i pct.	1.4.24	1.10.24	1.4.25	1.10.25	1.11.25	I alt
Generelle lønstigninger mv.	4,00			0,24	0,20	4,44
Øvrige forbedringer			2,09			2,09
Reguleringsordning, skønnet		1,74		0,33		2,07
<b>I alt</b>	<b>4,00</b>	<b>1,74</b>	<b>2,09</b>	<b>0,57</b>	<b>0,20</b>	<b>8,60</b>
<b>I alt, i forhandlingsåret</b>	<b>5,74</b>			<b>2,86</b>		<b>8,60</b>
Reststigning	0,00			0,20		<b>0,20</b>
<b>Ramme og reststigning</b>	<b>5,74</b>			<b>3,06</b>		<b>8,80</b>

## Generelle lønstigninger:

- De generelle lønforbedringer udgør i alt 6,51 pct over en 2-årig periode. Heraf de aftalte generelle forbedringer 4,44 pct, og den skønnede stigning via reguleringsordningen 2,07 pct
- Stigningerne udmøntes som en forhøjelse af procentreguleringen
- For at understøtte balancen mellem den kommunale og private lønudvikling – positiv såvel som negativ - er der indgået aftale om en ekstraordinær forhandling i september 2025.
- Øvrige forbedringer dækker primært over en forhøjelse af pensionsbidraget

## Reguleringsordningen:

- Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. oktober 2024 og 1. oktober 2025
- Udmøntningen pr. 1. oktober 2024 baseres på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks, og udmøntningen pr. 1. oktober 2025 baseres på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks

- Med det standardberegnete indeks vil reguleringsordningen udvise et mere retvisende billede, og det vil sikre parallelitet mellem lønudviklingen på det private og offentlige arbejdsmarked.

#### **Pension:**

- Pensionsbidragsprocenten forhøjes med 2,22 procentpoint til 21 % pr. 1. april 2025.

#### **Miljø- og naturbeskyttelse:**

- For at understøtte kommunernes rolle i den grønne omstilling, er det aftalt, at der med virkning fra 1. april 2025 ydes et særligt pensionsgivende grundlønstillæg på 9.000 kr. årligt (31/3-niveau) til de akademikere, der er ansat på Overenskomst for akademikere i kommuner, der arbejder med miljø- og naturbeskyttelse i kommunernes tekniske forvaltninger, med undtagelse af ledere.

#### **Øget fleksibilitet – valgfrihed mellem løn, pension eller opsparingsordning:**

- Medarbejderen får valgfrihed for den del af pensionsbidraget der overstiger 15,0 pct.
- Medarbejderen kan vælge, at den valgfrie del af pensionsbidraget helt eller delvist skal udbetales som løn
- Medarbejderen kan også vælge, at den valgfrie del indbetales helt eller delvist på en opsparingsordning i tilknytning til medarbejderens pensionsordning. Opsparingen kan anvendes til pauser i arbejdslivet eller til andre formål
- Ændringerne har virkning fra 1. april 2025.

#### **Opsparing af frihed:**

- Medarbejdere kan fra 1. april 2025 opspare frihed til senere afvikling
- Opsparingen kan bestå af timer fra 6. ferieuge
- Medarbejderen kan opspare frihed svarende til 15 dage.

#### **Projekt om fritvalgsordninger:**

- Parterne er enige om i overenskomstperioden at analysere og beskrive fritvalgsmodeller tilpasset de kommunale forhold med henblik på at opnå et fælles grundlag for forhandlinger af og evt. etablering af en fritvalgsordning ved overenskomstforhandlingerne i 2026.

#### **Overenskomstdækning af pensionerede**

- Pensionister, som genoptager beskæftigelse, bliver omfattet af overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser fuldt ud. Nyansatte omfattes fuldt ud pr. 1. maj 2024, mens allerede ansatte omfattes hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

#### **Barsel mv.:**

- Lønretten til far/medmor øges med 3 uger i fraværperioden efter den 10. uge efter fødslen, så far/medmor har 10 ugers øremærket orlov med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter
- Lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) øges med 13 uger til hver under forudsætning af, at lovforslag nr. L96 om ændring af barselsloven vedtages. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år
- Lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forældre på tidspunktet for fødslen (solo-forældre) øges med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forældre ved modtagelsen
- Ændringerne gælder for børn født 1. april 2024 eller senere.



**Tillidsrepræsentanter:**

- Pr. 1. april 2024 gives der tillidsrepræsentanten mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.
- Parterne har aftalt, at hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale TR-struktur, kan hver af parterne vælge at inddrage en mægler. Dette gælder fra 1. oktober 2024.
- Parterne forudsætter, at der i overenskomstperioden opsamles fælles viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt for partssamarbejdet med mere en 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe.

**Etablering af udviklingsfond:**

- Der etableres pr. 1. januar 2026 en udviklingsfond som skal understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det kommunale område.

**Den kommunale kompetencefond:**

- Den kommunale kompetencefond videreføres.

**Dialogforum om styrket fokus på kompetenceudvikling**

- Der etableres desuden et dialogforum, hvor parterne skal sætte fokus på og drøfte uddannelse, efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling. Drøftelserne har til formål at skabe fælles viden på området, herunder om muligheder og barrierer for kompetenceudvikling.

**Særlig feriegodtgørelse:**

- Den særlige feriegodtgørelse (det forhøjede ferietillæg) øges med 0,53 pct. til 1,48 pct. pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetaling af det lovfastsatte løntillæg på 0,45 pct som følge af afskaffelsen af Store Bededag.

**Ret til seniorbonus:**

- Parterne er enige om at ændre udgangspunktet for ret til seniordage til i stedet at være en ret til seniorbonus med mulighed for at vælge pension eller frihed. Ændringen implementeres med virkning fra 1. januar 2025.

