Dansk Socialrådgiverforening

Lokal løn OK26 – Det kommunale område

Nye midler til lokal løn

Ved OK26 er der for første gang i mange år afsat nye midler til lokale forhandlinger – den såkaldte forlodsfinansiering.

Med virkning fra 1. januar 2026 afsættes:

- **0,17%** af lønsummen i varige midler.
- **0,13%** af lønsummen i engangsmidler.

Husk at forlodsfinansieringen kommer oveni i de nuværende midler som allerede findes i kommunerne.

Disse midler stammer fra trepartsaftalen fra december 2023. Med virkning fra 1. januar 2027 afsættes yderligere til lokal løndannelse:

- **0,05 %** af lønsummen i varige midler.

Kommunerne kan vælge at gennemføre en samlet forhandling om midlerne i 2026.



Bred målgruppe

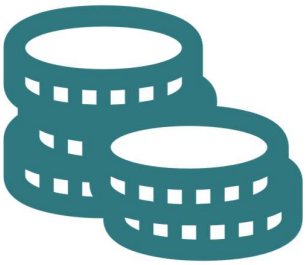
De nye midler skal anvendes til at understøtte intentionerne i trepartsaftalen, dvs. lokale udfordringer, rekruttering, fastholdelse og opgaveløsning på de kommunale arbejdspladser.

Det er aftalt ved OK-26, at den enkelte kommune prioriterer udmøntning af midlerne ud fra lokale hensyn og udfordringer. Den konkrete udmøntning aftales efterfølgende med de forhandlingsberettigede organisationer.

Der er ikke fastlagt kriterier for, hvilke personalegrupper eller indsatser midlerne skal anvendes til. Prioriteringerne foretages lokalt med afsæt i arbejdspladsens konkrete udfordringer og behov.

Indflydelse

Som TR opfordres du til - sammen med din FTR - at søge indflydelse på, hvordan midlerne bruges.



Selvom midlerne skal understøtte intentionerne i Trepartsaftalen, er de ikke øremærket bestemte faggrupper.

I kan gøre kommunerne opmærksom på, at socialrådgivere er en vigtig faggruppe og i samme ombæring understrege, at kommunen bør sikre et højt informationsniveau og transparens omkring, hvornår forhandlingerne finder sted.

Nye regler, nye muligheder

Nye regler ved nyansættelser

Ved OK26 er der aftalt nye regler for lønforhandling ved nyansættelser. De skal sikre, at lønnen så vidt muligt er aftalt inden den nye kollega tiltræder. Reglerne er gældende fra 1. april 2027.

Ved nyansættelse skal arbejdsgiver oplyse TR om den nyansattes navn, **kontaktoplysninger** og **arbejdsgivers lønforslag**.

Det er ikke præciseret i aftalen, hvad der forstås ved kontaktoplysninger. DS vurderer, at **kontaktoplysninger** er oplysninger om, hvordan TR/organisationen uden unødigt besvær kan komme i kontakt med den nyansatte.

Det er heller ikke præciseret i aftalen, hvad **arbejdsgivers lønforslag** skal indeholde, men DS vurderer, at lønforslaget skal indeholde oplysninger om lønnens sammensætning af løndele efter overenskomst, lokal forhåndsaftale samt eventuelle forslag til individuelle løndele.

Husk at formålet med den nye aftale om lokal løndannelse er en velfungerende lokal løndannelse, som skaber mere enkle og gennemskuelige processer og et styrket fokus på forhandlinger om løn.



Tidsfrister

Ved nyansættelser har TR/organisation en frist på **fire uger** efter modtagelse af arbejdsgivers lønforslag til at anmode om en lønforhandling. Det er vigtigt, at fristen overholdes, da arbejdsgiver ellers kan betragte lønforslaget for nyansatte som endeligt fastlagt.

Arbejdsgiver skal oplyse om fristen for anmodning om lønforhandling, når de sender lønforslaget. Forhandlingen skal være afholdt senest **seks uger** efter anmodning om lønforhandling.

Forhandling skal færdiggøres

Arbejdsgiver må ikke gå videre med en anden kandidat, hvis der ikke kan opnås enighed om lønnen. I den situation benyttes bestemmelserne om acontoløn, jf. Fællesaftalen om lokal løn.

Årlige forhandlinger

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt. Hvis kommunen ikke fremsætter krav om forhandling, anbefaler DS, at TR tager initiativ til afholdelse af en forhandling.

Selv om der måske allerede har været afholdt en årlig forhandling med kommunen, så åbner de nye midler muligheden for, at der måske skal holdes en forhandling mere i 2026. *Se forsiden.*

Gældende lokale procedureaftaler er opsagt pr. 31. marts 2027. De lokale parter skal forhandle nye procedureaftaler på plads senest 1. april