MEDARBEJDER- OG KOMPETENCESTYRELSEN

CIRKULÆRE 2026

Cirkulære om rammeaftale om

Nye lønsystemer

Medst.nr.

J.nr. 2026-372

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger 5
Ikrafttræden 5

Rammeaftale

§ 1. Dækningsområde 7
§ 2. Aftaler om nye lønsystemer 7
§ 3. Modeller for nye lønsystemer 8
§ 4. Basisløn 8
§ 5. Intervalløn 9
§ 6. Resultatløn 10
§ 7. Overgang til det nye lønsystem 10
§ 8. Regulering 11
§ 9. Pension – tjenestemænd m.fl. 12
§ 10. Pension – overenskomstansatte m.fl. 12
§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv. 13
§ 12. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. 13
§ 13. Uenighed 15
§ 14. Opsigelse af lokale aftaler 15
§ 15. Øvrige bestemmelser 16
§ 16. Overgangsbestemmelser for eksisterende aftaler om nyt lønsystem 16
§ 17. Ikrafttræden og opsigelse 17

Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har som led i aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2026 indgået vedlagte rammeaftale om nye lønsystemer.

2. I forbindelse med aftalefornyelsen er parterne enige om, at engangsvederlag fremover benævnes bonus. Som led heri er parterne enige om, at der også gives mulighed for at aftale fastholdelsesbonus, f.eks. i forbindelse med tidsbegrænsede opgaver, hvor det er vigtigt at fastholde nøglemedarbejdere.

3. Parterne er endvidere enige om at justere i forhandlingskadencen, således at lønforhandlingerne på arbejdsgivers foranledning skal foregå mindst én gang årligt. I forbindelse med de årlige lønforhandlinger skal ledelsen tilvejebringe relevant lønstatistisk materiale forud for de årlige lønforhandlinger. Det er en del af en god lokal forhandlingsproces, at arbejdsgiver og de forhandlingsberettigede repræsentanter drøfter økonomien for den årlige lønforhandling.

4. Forud for ansættelse af en medarbejder udleverer arbejdsgiver relevante oplysninger, herunder navn og kontaktoplysninger, til den forhandlingsberettigede repræsentant. De lokale parter har et fælles ansvar for, at rekrutteringsforløb på de statslige arbejdspladser foregår på en hensigtsmæssig måde.

5. Der er i den økonomiske ramme aftalt ved OK26 afsat 0,2% af lønsummen pr. 1. april 2027 til lokal løndannelse. Midlernes udmøntes efter forhandling og aftale mellem de lokale parter i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen om nye lønsystemer. Parterne er enige om, at midlerne ikke må fortrænge den lokale løndannelse, som allerede udmøntes på arbejdspladserne. Derfor forventer parterne, at midlerne samlet set vil øge lokallønsandelen på tværs af de statslige arbejdspladser i overenskomstperioden. Finansministeriet forventer på den baggrund, at alle statslige arbejdspladser, herunder dem som ikke er omfattet af P-L-reguleringen, har fokus på at afsætte

midler til den lokale løndannelse. Endeligt er det aftalt, at bilag 1 udgår. Samtidig indsættes der et afsnit med indledende bemærkninger før §1.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2026. Samtidig ophæves Skatteministeriets cirkulære af 28. februar 2022 om rammeaftale om nye lønsystemer (Medst. nr. 009-22).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 20. august 2026

Mia Hornemann Hahn

Rammeaftale om nye lønsystemer

Det er vigtigt, at den lokale løndannelse virker alle steder.

Parterne har et fælles ansvar for, at de nye lønsystemer anvendes i overensstemmelse med de indgåede aftaler, og at intentionerne bag rammeaftalen om nye lønsystemer efterleves i praksis. Den lokale løndannelse skal bidrage til at understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Samtidig bør den lokale løndannelse medvirke til at understøtte den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse samt at løse de ubalancer, der kan opstå mellem personalegrupper i en offentlig sektor, der skal tilpasse sig en dynamisk samfundsudvikling.

Midlerne til lokal løndannelse er ikke en eksakt størrelse, men kan blive tilpasset løbende ud fra de lokale muligheder og behov. Parterne har dog en forventning om, at der løbende prioriteres midler til lokal løndannelse.

Den lokale løndannelse kan aftales for den enkelte medarbejder, for grupper af medarbejdere eller via forhåndsaftaler.

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af institutionernes økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Den lokale løndannelse normeres ikke af en af parterne centralt aftalt minimum- eller maksimumpulje. Den lokale løndannelse normeres heller ikke gennem centrale direktiver fra én af parterne om kun at udmønte tillæg som bonus, varige tillæg eller lignende.

I tilknytning til ovenstående erklærer Finansministeriet, at en overordnet myndighed efter almindelige regler om forholdet mellem myndigheder om nødvendigt kan komme med bindende udmeldinger til konkrete institutioner.

Finansministeriet forventer, at der kun i særlige tilfælde vil være behov herfor.

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter

1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte
2. Ansatte omfattet af overenskomster og organisationsaftaler mv. indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, for hvilke, der indgås aftale om nye lønsystemer.

Stk. 2. Undtaget fra aftalen er ansatte, der er omfattet af overenskomster indgået mellem Finansministeriet henholdsvis Skatteministeriet og Akademikerne eller mellem Finansministeriet henholdsvis Skatteministeriet og akademikerorganisationerne. Endvidere er ansatte, der er omfattet af chefløn-spuljen undtaget fra aftalen.

Stk. 3. Der kan med vedkommende (central)organisation aftales, at konkrete stillinger/stillingsgrupper undtages fra aftalen.

§ 2. Aftaler om nye lønsystemer

Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)organisation kan indgå aftaler om lønsystemer for de i § 1, stk. 1 omhandlede ansatte. Lokale aftaler i tilknytning hertil kan forhandles og aftales efter bestemmelserne i § 12.

Stk. 2. De nye lønsystemer omfatter alle fremtidigt ansatte inden for aftalernes område.

I forbindelse med indgåelse af de enkelte aftaler om nyt lønsystem, tages der stilling til, hvorvidt aftalen omfatter allerede ansatte, eller hvorvidt allerede ansatte kan vælge at forblive på det **gamle** lønsystem.

§ 3. Modeller for nye lønsystemer

Nye lønsystemer kan aftales som basislønsystemer, intervallønsystemer eller andre lønsystemer.

Stk. 2. De konkrete aftaler om nyt lønsystem indgås mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)organisation inden for rammerne af denne aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 3:
Det er ikke et formål med lønreformen, at denne skal medføre besparelser i lønsummen. Formålet er at opnå en fortsat målrettet og hensigtsmæssig anvendelse af lønsumsmidlerne.

Basislønnen henholdsvis lønintervallet fastsættes i den enkelte aftale bl.a. på grundlag af det hidtidige lønniveau og -forløb og en vurdering af, hvorledes dette for den enkelte personalegruppe bedst tilpasses de nye lønsystemer.

I forhandlingerne om fastsættelse af basislønnen henholdsvis lønintervallet indgår en stillingtagen til en eventuel hidtidig stedtillægsordning. Der skal således i forbindelse med indgåelsen af den enkelte aftale konkret tages stilling til, hvorvidt behovet for geografisk differentiering af lønningerne fremover sker via den lokale tillægsdannelse, eller hvorvidt der er behov for en centralt fastsat geografisk differentiering af lønnen.

§ 4. Basisløn

Ved et basislønsystem aftales basislønnen for de enkelte grupper mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)organisation. Basislønnen vil kunne indeholde et eller flere anciennitetstrin.

Stk. 2. Basislønnen kan suppleres med *centralt* aftalte tillæg baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 3. Basislønnen vil tilsvarende kunne suppleres med *centralt* aftalte tillæg baseret på særlige kvalifikationskrav, som er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 4. Herudover kan der *lokalt* aftales tillæg for særlige *funktioner*, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 5. Tilsvarende kan der *lokalt* aftales tillæg for *kvalifikationer mv.*, dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 6. Tillæg efter stk. 4 og 5 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 7. Herudover kan der *lokalt* aftales bonus, herunder f.eks. som honorering af en særlig indsats eller i forbindelse med fastholdelse (fastholdelsesbonus).

Stk. 8. Ved geografisk flytning af institutioner kan der *lokalt* aftales udligningstillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 4:
I de nye lønsystemer erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsdannelse.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Der kan lokalt indgås forhåndsaftaler om ydelse af individuelle tillæg for en enkelt medarbejder eller en nærmere afgrænset gruppe af medarbejdere, jf. § 12, stk. 3.

Bonus vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Fastholdelsesbonus vil f.eks. være relevant, hvis der er tale om at fastholdelse af nøglemedarbejdere eller fastholdelse af medarbejdere i forbindelse med udflytning af statslige arbejdspladser.

§ 5. Intervalløn

Ved et intervallønsystem aftales intervallet for de enkelte grupper mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)organisation.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 1:
Den enkeltes indplacering i intervallet sker ved lokal aftale.

Stk. 2. Intervallønnen kan suppleres med *centralt* aftalte tillæg baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 3. Herudover kan der *lokalt* aftales bonus, herunder f.eks. som honorering af en særlig indsats eller i forbindelse med fastholdelse.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 2 og 3:
Tillæg og bonus efter stk. 2 og 3 ydes uafhængigt af lønintervallet.

§ 6. Resultatløn

Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomsternes og lønjusteringsaftalens bestemmelser.

Cirkulærebemærkninger til § 6:
Der henvises til bemærkningerne om resultatløn i den relevante fællesoverenskomst samt i lønjusteringsaftalen.

Resultatløn afholdes inden for lønsumsloftet i institutioner omfattet af en driftsbevilling. Hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering der resulterer i dokumenterede besparelser, kan udgiften afholdes uden for lønsumsloftet, hvis den samtidig ligger inden for den samlede driftsbevilling, og angives som sådan på tillægsbevillingsloven og i årsrapporten.*

** For yderligere forklaring af lønsumsloftet henvises til bestemmelserne i Finansministeriets budgetvejledning 2021.*

§ 7. Overgang til det nye lønsystem

For allerede ansatte skal den samlede, faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplacering i lønintervallet, henholdsvis basislønnen, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede, faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

For ansatte, der er omfattet af et basislønsystem, ydes tillægget som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 4, stk. 5 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 4.

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 2:

I den hidtidige faste løn indgår skalalønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg mv.), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

Der kan i den enkelte aftale indgå overgangsordninger om hidtidige arbejdsbestemte tillæg i forbindelse med bortfald af disse tillæg. Eksisterende tillæg, der som led i ophævelsen af aftalen om arbejdsbestemte tillæg er videreført som en del af ministeriernes lokallønsordninger, opretholdes som en del af det nye lønsystem, medmindre de opsiges, eller der lokalt indgås aftale om ændringer.

Stk. 3. I aftaler om nyt lønsystem med obligatorisk overgang for allerede ansatte gælder følgende:

Allerede ansatte, der ved overgangen til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun, i det omfang der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

For ansatte, der er omfattet af et basislønsystem, ydes tillægget som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 4, stk. 5 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 4, stk. 4.

Stk. 4. For ansatte, der ved overgangen til det nye lønsystem, er omfattet af et etableret forsøg med nye lønsystemer (jf. aftale om forsøg med nye lønsystemer), fastsættes overgangsreglerne i den enkelte aftale.

§ 8. Regulering

Intervallønnen, henholdsvis basislønnen, funktionstillæg og eventuelle centralt aftalte kvalifikationstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne og/eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 1:
Med intervalløn refereres der til såvel det centralt aftalte løninterval som den enkeltes aflønning inden for intervallet.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Udligningstillægget efter § 4, stk. 8, ydes som et personligt ureguleret tillæg, der aftrappes med enhver fremtidig lønstigning.

Stk. 4. Udligningstillægget efter § 4, stk. 8, justeres forholdsmæssigt ved ændring af beskæftigelsesgraden og bortfalder helt ved fratræden fra institutionen eller ved ydelse af tjenestefrihed uden løn.

§ 9. Pension – tjenestemænd m.fl.

Pensionsforhold for tjenestemandsgrupper og grupper af andre ansatte med ret til tjenestemandspension, der aflønnes på nye lønsystemer, er fastsat i aftale om pensionsforhold for tjenestemandsgrupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

Stk. 2. Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af bonus og resultatløn, fastsat efter § 4, stk. 7, § 5, stk. 3, og § 6. Pensionsbidrag beregnes med den bidragssats, der i øvrigt er fastsat på det pågældende overenskomst-/aftaleområde.

§ 10. Pension – overenskomstansatte m.fl.

For overenskomstansatte m.fl., der er omfattet af forsikringsmæssige pensionsordninger, indbetales der pensionsbidrag af den aftalte løn inden for lønintervallet, henholdsvis basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg, fastsat efter § 4, stk. 2-5 og § 5, stk. 2.

Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af bonus og resultatløn, fastsat efter § 4, stk. 7, § 5, stk. 3 og § 6.

Finansministeriet og den forhandlingsberettigede (central)organisation kan dog i den enkelte aftale om nyt lønsystem aftale ikke-pensionsgivende tillæg efter § 4, stk. 2-3 og § 5, stk. 2.

Stk. 2. Indbetaling af pensionsbidrag efter stk. 1 sker efter de regler, der i øvrigt er fastsat i vedkommende fællesoverenskomst, organisationsaftale, overenskomst eller aftale.

Stk. 3. Udligningstillægget ved geografisk flytning af institutioner efter § 4, stk. 8, er pensionsgivende i samme omfang som den eller de løndele, der kompenseres for var pensionsgivende inden flytningen.

§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

Ud over den løn, der aftales som led i et nyt lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg mv. efter de hidtil gældende regler, medmindre andet aftales i den enkelte aftale mv. om nye lønsystemer.

§ 12. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Aftaler om nye lønsystemer forhandles og indgås mellem Finansministeriet og vedkommende (central)organisation. I organisationsaftalerne mv. kan indgå en tidsramme mv. for den lokale implementering.

Stk. 2. Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 2:
Et væsentligt element i de nye og decentralt orienterede lønsystemer er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter nedenstående retningslinjer:

Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Offentligt Ansattes Organisationer, CO10 – Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation bemyndiger organisationerne til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Ovennævnte centralorganisationer forudsætter endvidere, at organisationerne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen. Hvis der lokalt er

tvivl om aftalerettens placering, anbefales det, at denne præciseres i et protokollat eller lignende. På tilsvarende måde forudsætter Akademikerne, at organisationerne i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis (central)organisationen.

Forud for ansættelse af en medarbejder udleverer arbejdsgiver relevante oplysninger, herunder navn og kontaktoplysninger, til den forhandlingsberettigede repræsentant. De lokale parter har et fælles ansvar for, at rekrutteringsforløb på de statslige arbejdspladser foregår på en hensigtsmæssig måde. Det indebærer f.eks., at arbejdsgiverne i tilpas tid inddrager de forhandlingsberettigede repræsentanter, og at de forhandlingsberettigede repræsentanter tilsvarende har et ansvar for at fremme ansættelsesprocessen mest muligt.

Stk. 3. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 4. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal på arbejdsgivers foranledning finde sted mindst én gang om året. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 5. Ledelsen skal tilvejebringe relevant lønstatistisk materiale forud for de årlige lønforhandlinger.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 4 og 5:
For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Relevant lønstatistisk materiale kan f.eks. være oplysning om lønniveau og lønudvikling samt den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Det er en del af en god lokal forhandlingsproces, at arbejdsgiver og de forhandlingsberettigede repræsentanter drøfter økonomien for de årlige lønforhandlinger.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 6:
Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

§ 13. Uenighed

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens/overenskomstens/aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 4. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 14. Opsigelse af lokale aftaler

Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 14:
Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg *bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.*

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg *gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.*

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Midlertidige tillæg *bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.*

§ 15. Øvrige bestemmelser

Ansatte, der aflønnes efter et nyt lønsystem, er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningen.

Cirkulærebemærkning til § 15:
Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningen eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevillings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

§ 16. Overgangsbestemmelser for eksisterende aftaler om nyt lønsystem

Indgåede aftaler om forsøg med nye lønsystemer og etablerede forsøg i tilknytning til disse løber videre, indtil der indgås aftale om permanent, nyt lønsystem, dog længst indtil 1. januar 2003, medmindre andet aftales mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede (central) organisation.

Cirkulærebemærkning til § 16, stk. 1:
Principper for overgang fra forsøgsordning til permanent nyt lønsystem aftales for det enkelte aftaleområde mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede (central)organisation, idet det dog forudsættes, at der ikke sker lønnedgang i forbindelse med overgangen.

Stk. 2. Der optages forhandling mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede (central)organisation om eventuel tilpasning af allerede indgåede aftaler om permanente nye lønsystemer, der er indgået før den 1. januar 2002.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 2:
Følgende bestemmelser i denne aftale overføres umiddelbart til allerede indgåede aftaler om permanente nye lønsystemer:
§ 10 for så vidt angår pension af midlertidige tillæg, idet allerede aftalte tillæg dog ikke berøres af ændringen
§ 14 om opsigelse af lokale aftaler.

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2026, og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029.

København, den 20. august 2026

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Heidi Juhl Pedersen

Finansministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Mia Hornemann Hahn

CO10 - Centralorganisationen af 2010
Jesper Korsgaard Hansen

Akademikerne
Tomas Kepler

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen