



Herning
Kommune

Procedureaftale for lokal løndannelse

for perioden 1. april 2026 til 31. marts 2029

HR Jura
Rådhuset, Torvet
7400 Herning
Tlf. 9628 2828
Lokal 2541

hrjmp@herning.dk
www.herning.dk

Sagsnummer:
81.00.00-G01-2-26

Kontaktperson:
Michael Hjorth Poulsen

Dato: 12-08-2026

Overenskomstparternes centrale aftale(r) om lokal løndannelse samt Herning Kommunes lønpolitik sætter rammen for lokal løndannelse ved Herning Kommune.

Denne lokale procedureaftale er indgået mellem Herning Kommune og den forhandlingsberettigede organisation i henhold til de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse. Procedureaftalen indeholder de lokale parter nærmere aftale om procedurer for forhandling og indgåelse af lønaftaler, tidsterminer for de årlige lønforhandlinger i overenskomstperioden 1. april 2026 – 31. marts 2029 m.m.

Aftaleparterne håber, at bestemmelserne i procedureaftalen kan styrke synlighed, gennemsigtighed og legitimiteten i løndannelsen, bidrage til at understøtte gode og konstruktive lønforhandlinger samt fremme en effektiv afvikling af lønforhandlingerne i overenskomstperioden.

Aftaleparterne henleder opmærksomheden på, at lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder samt rekruttering og fastholdelse af ansatte.

§ 1. Forhandlingskompetence

Stk. 1. Forhåndsftaler

Ved Herning Kommune er forhandlings- og aftaleretten i forhold til eventuel forhåndsftale (dækkende overenskomstgruppe, der er beskæftiget inden for flere forvaltninger) hos et forhandlingsudvalg. HR og Organisation er ansvarlig for nedsættelse af forhandlingsudvalg, og HR og Organisation yder i øvrigt konsulentbistand i forbindelse med hele forhandlingsforløbet.

Forhåndsftaler dækkende en personalegruppe, der alene er repræsenteret inden for en forvaltning indgås af forhandlingsudvalg, hvori forvaltningsdirektøren og/eller afdelingschef indgår.

Stk. 2. Lokale forhåndsftaler samt individuelle lønaftaler

Ved Herning Kommune er forhandlings- og aftaleretten i forhold til eventuel lokal forhåndsftale¹ samt individuelle lønaftaler på samme niveau som

¹ Med lokal forhåndsftale menes i denne sammenhæng aftale dækkende typisk én institution/afdeling

ansættelseskompetencen². For nærmere oplysninger henvises til Herning Kommunes delegationsplan på personaleområdet.

Kompetencen til indgåelse af aftale om tildeling af løntrin og/eller aftale om særlige pensionsmæssige vilkår til tjenestemænd og reglementsansatte er på samme niveau som ansættelseskompetencen, men der er krav om samråd med HR og Organisation forud for indgåelse af aftale.

Stk. 3. Den forhandlingsberettigede organisation

Forhandlings- og aftaleretten varetages af den forhandlingsberettigede organisation. Den forhandlingsberettigede organisation kan uddelegere forhandlings- og aftaleretten til en fællestillidsrepræsentant, en tillidsrepræsentant eller lokal repræsentant³ på arbejdspladsen, ved særskilt meddelelse til Herning Kommune.

Stk. 4. Udmøntning iht. forhåndsaftale

Udmøntning iht. forhåndsaftale sker på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier. Der skal ikke indgås konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

§ 2. Tidsfrister og regler for lønforhandlinger i overenskomstperioden

Stk. 1. Forhandlinger på arbejdspladsniveau

Lønforhandlingerne i overenskomstperioden gennemføres som udgangspunkt i følgende terminer:

- September – december 2026 (dog frem til og med 1. kvartal 2027 i fald evt. forhåndsaftale skal genforhandles)
- 2. kvartal 2027
- 2. kvartal 2028

Forhandlingerne ligger senere i det første overenskomstår grundet tidspunktet for afslutning af overenskomstforhandlingerne, tidspunktet for indgåelse af denne procedureaftale samt beslutningsproces i forhold til nye midler til lokal løndannelse.

HR og Organisation udsender lederinformation om procedureaftalen, herunder om de aftalte forhandlingsterminer. 1-2 måneder forud for forhandlingsterminerne i 2026, 2027 og 2028 udsender HR og Organisation lederadvisering om den kommende forhandlingstermin. Den forhandlingsberettigede organisation orienteres ved kopi af lederadviseringen.

Tidsterminen i 2026 forskydes som angivet, i fald evt. forhåndsaftaleforhandling jf. § 2, stk. 2, skal gennemføres. Forhandlingerne for 2026 og 2027 kan slås sammen, hvis der lokalt er enighed herom.

Med forhandlingsterminerne er der ikke taget stilling til en eventuel lønforbedrings ikrafttrædelsestidspunkt. Det konkrete ikrafttrædelsestidspunkt aftales, både hvor ikrafttrædelsestidspunktet er/ikke er givet af andre omstændigheder. "Andre omstændigheder" kan fx være afslutning på uddannelse eller overtagelse af andre arbejdsopgaver. Ofte vil 1. april være

² Med undtagelse af lønnen til forvaltningschefer, hvor kommunaldirektøren har kompetencen (ansættelseskompetencen ligger hos kommunalbestyrelsen)

³ På mindre områder, hvor der ikke findes en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen

ikrafttrædelsestidspunktet, men det konkrete ikrafttrædelsestidspunkt vil være en del af aftalen (tilsvarende løntillægs størrelse m.m.).

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling forud for eller senest 1 måned inden udløbet af forhandlingsterminen, afvikles der ingen forhandling det pågældende år.

Parterne er enige om, at råderumspapiret "Det lokale økonomiske råderum" i de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse er gældende, og at det økonomiske råderum opgøres ude på de enkelte arbejdspladser. Parterne er enige om, at drøftelse af det økonomiske råderums størrelse indgår som et naturligt led i forhandlingerne. Og at MED-udvalg i forbindelse med udvalgets drøftelse af budgettet kan drøfte budgettets konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder kommunens prioritering af midler til lokal løn.

Parterne opfordrer til, at de lokale parter tidligt i forhandlingsforløbet laver en forventningsafstemning, herunder drøfter de økonomiske rammer for forhandlingen.

Til inspiration for forhandlingsprocessen henvises til det vejledende procesforløb for den lokale forhandlingsproces (bilag 1).

Aftaleparterne henviser til, at der på rette niveau (afhængig af hvor forhandlingerne foregår) eventuelt kan laves en plan for lønforhandlingerne i hele overenskomstperioden, med henblik på at styrke synlighed, gennemsigtighed og legitimitet i løndannelsen på arbejdspladsen. I planen kan fx indgå MED-drøftelse af lønpolitik, budgettets konsekvenser for råderummet til lokal løn m.m.

Stk. 2. Genforhandling af forhåndsaftale

Hvis en af de forhandlingsberettigede parter ønsker genforhandling af eksisterende forhåndsaftale fremsættes anmodning herom. Anmodning fremsættes over for forhandlingsmodparten senest 1. september 2026.

Fristerne er fastsat således, at genforhandlingen forventes at kunne afsluttes forud for forhandlingerne på arbejdspladsniveau, jf. § 2, stk. 1.

Snarest muligt efter at forhandlingsanmodning er fremsat, indgås der konkret aftale mellem parterne om genforhandlingsprocessen.

Stk. 3. Udveksling af forhandlingsoplæg

Parterne udveksler forhandlingsoplæg i god tid forinden forhandlingerne indledes, jf. aftalte forhandlingsterminer i § 2, stk. 2, og senest 2 uger forinden en aftalt forhandlingsdato, medmindre der konkret aftales andet.

Parternes forhandlingsoplæg skal indeholde de forhold/temaer, der ønskes forhandlet/drøftet – evt. bud på konkrete bestemmelser kan indgå. Indeholder forhandlingsoplæg forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal der indgå begrundelser for den foreslåede lønforbedring.

Forhandling afholdes senest 8 uger efter modtagelsen af fremsatte forslag, medmindre andet aftales.

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation/tillidsrepræsentant vil herudover – efter konkret anmodning – kunne få tilsendt følgende oplysninger fra Herning Kommune:

- Oversigt over ansatte efter de(n) enkelte overenskomst(er)

- Den aktuelle lønindplacering for de ansatte (lønspecifikationens bagsideoplysninger)

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation/tillidsrepræsentant kan finde lønstatistik for Herning Kommunes ansatte på <https://www.krl.dk/#!/main>.

§ 3. Nyansættelser og væsentlige stillingsændringer m.v.

Stk. 1. Procedure ved nyansættelser

Lønforholdene skal så vidt muligt være på plads inden en stilling tiltrædes.

Så snart Herning Kommune har afgjort, hvem der ansættes i stillingen tages kontakt – ved fremsendelse af lønindplaceringsforslag (herunder kontaktoplysning, typisk i form af telefonnr.) – til den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

Lønnen skal aftales med den forhandlings- og aftaleberettigede organisation, og organisationen kan anmode om forhandling af lønforholdene for den nyansatte.

Såfremt lønforholdene for en nyansat mod forventning ikke er på plads før tiltrædelsen, benyttes én af følgende muligheder:

1. Der udbetales grundløn samt centralt aftalte løndele samt løndele aftalt i lokal forhåndsftale
2. Der udbetales acontoløn svarende til den hidtidige stillingsindehavers grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt i lokal forhåndsftale
3. Der udbetales acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende

Den nyansatte skal oplyses om, hvilken af ovennævnte muligheder der udbetales løn efter, indtil der er opnået enighed om lønforholdene mellem de forhandlings- og aftaleberettigede parter.

Såfremt parterne ved en lokal forhandling ikke opnår enighed om lønforholdene, videreføres forhandlingen i henhold til tvistløsningssystemet jf. de(n) centrale aftale(r) om lokal løndanelse.

Stk. 2. Væsentlige stillingsændringer m.v.

Ved stillingsændringer, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold, skal der snarest muligt og som udgangspunkt forinden ændringerne gennemføres, være gennemført forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår.

Forud for forhandlinger i forbindelse med væsentlige stillingsændringer fremsender kommunen relevant baggrundsmateriale, herunder fx udkast til stillingsbeskrivelser ved ændringer af stillinger eller oplæg, der danner udgangspunkt for omstruktureringer.

§ 4. Formidling af aftaleresultat

Stk. 1. Forhandlinger på arbejdspladsniveau

Som afslutning på forhandlinger på arbejdspladsniveau afklares det mellem parterne – under hensyntagen til kultur og praksis på arbejdspladsen – hvordan resultatet af forhandlingen udmeldes.

Lederen informerer som hovedregel medarbejderen om indgået individuel lønaftale, og udleverer en kopi af aftalen til medarbejderen.

Supplerende til individuelle lønaftaler kan parterne overveje, hvorvidt der ligeledes bør udarbejdes beslutningsreferat fra lønforhandlingen, hvorved der fx også skabes dokumentation, hvor aftale ikke udløser tillæg/lønfremskud.

Stk. 2. Forhåndsftaler

Når de eventuelle forhandlinger af forhåndsftale(r) er afsluttet, afklares det mellem parterne, hvordan orienteringen af ledere, tillidsrepræsentanter og de berørte medarbejdere håndteres.

§ 5. Håndtering/løsning af lokale uenigheder

Stk. 1. Håndtering/løsning af lokale uenigheder

Opstår der en interesseløst håndteres denne i henhold til bestemmelserne i de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse.

Stk. 2

Hvis en af parterne på institutions-/arbejdspladsniveau finder, at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom. HR og Organisation (og den forhandlingsberettigede organisation i de tilfælde, hvor tillidsrepræsentanten har kompetencen og har varetaget forhandlingen) inddrages, i fald tvisten ikke løses på institutions-/arbejdspladsniveau.

§ 6. Udmøntningsgaranti

Stk. 1. Udmøntningsgaranti

Der er ingen udmøntningsgaranti i overenskomstperioden.

§ 7. Generelt

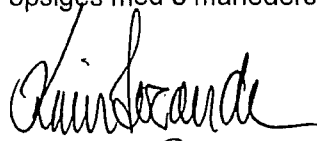
Stk. 1. Procedureaftale

Denne procedureaftale indgår som supplement til de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse og kan ikke forringe denne/disse.

§ 8. Opsigelse af procedureaftale

Stk. 1. Opsigelsesbestemmelse

Procedureaftalen er gældende for perioden 1. april 2026 – 31. marts 2029, men kan dog af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udløb.

12/8-2026 
Dato Herring Kommune


25/8 2026 
Dato Den forhandlingsberettigede Midtjylland
organisation, Pastorsvej 4A 2. sal 8600 Silkeborg
Faglig afdeling tlf. 7248 6300
Mail: midtjylland@sl.dk